

Patchworker

quantitative Bestimmung und qualitative Validierung
von Patchworkertypen sowie deren Profile von
Selbstwert und Burnout

Master Thesis**Author(s):**

Widmer, Nina

Publication date:

2005

Permanent link:

<https://doi.org/10.3929/ethz-a-005183397>

Rights / license:

[In Copyright - Non-Commercial Use Permitted](#)

Patchworker

Quantitative Bestimmung & qualitative Validierung von
Patchworkertypen sowie deren Profile von Selbstwert
und Burnout

Lizentiatsarbeit der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich

Eingereicht bei:
Prof. Dr. Urs Schallberger
Psychologisches Institut
Abteilung Angewandte Psychologie

Betreuung durch:
Dr. Sabine Raeder & Dipl. Psych. Anette Wittekind
Forschungsgruppe Organisation – Arbeit – Technologie
Eidgenössische Technische Hochschule Zürich

Verfasst von:
Nina Widmer
Zürich, November 2005

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	3
2. PATCHWORKERTYPEN	7
2.1 ENTWICKLUNG UND STRUKTURWANDEL DER ARBEIT	7
2.1.1 Arbeit vor und während der Industrialisierung	7
2.1.2 Entstandardisierung der Erwerbsarbeit	8
2.1.3 Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen	9
2.1.3.1 Das „Normalarbeitsverhältnis“	9
2.1.3.2 Flexibilisierung	10
2.2 PATCHWORKER	12
2.2.1 Definition	14
2.2.2 Begrifflichkeiten	14
2.2.3 Patchworker heute	16
2.2.4 Gründe dafür, als Patchworker zu arbeiten	18
2.2.5 Typen von Patchworkern: Fragestellung	21
2.3 METHODISCHES VORGEHEN BEI DER PATCHWORKERTYPENBILDUNG.....	22
2.3.1 Datenerhebung	22
2.3.2 Stichprobe	23
2.3.2.1 Beschreibung der Stichprobe.....	23
2.3.3 Kriterienauswahl und Skalenbildung.....	26
2.3.4 Auswahl einer geeigneten Clusterlösung	31
2.3.4.1 Verwendete Verfahren zur Clusterbildung	31
2.3.4.2 Auswahl der geeignetsten Clusterlösung.....	33
2.4 BESCHREIBUNG DER FÜR DIE TYPENBILDUNG RELEVANTEN VARIABLEN UND ERGEBNISSE DER TYPENBILDUNG	36
2.4.1 Beschreibung der für die Typenbildung relevanten Variablen.....	36
2.4.2 Beschreibung der Typen.....	43
3. SELBSTWERT UND BURNOUT BEI PATCHWORKERN.....	47
3.1 SELBSTWERT	47

3.1.1	Was bedeutet Selbstwert?	47
3.1.1.1	<i>Das Konzept von Rosenberg</i>	48
3.1.2	Messung von Selbstwert: Rosenberg's Self-Esteem-Scale	49
3.1.2.1	<i>Bewertung der Rosenberg's Self-Esteem-Scale</i>	50
3.1.3	Patchworker und Selbstwert: Hypothese	51
3.2	DAS BURNOUT-SYNDROM	52
3.2.1	Was wird unter Burnout verstanden?	52
3.2.1.1	<i>Entwicklung eines Begriffs und Definitionsprobleme</i>	53
3.2.1.2	<i>Das Konzept von Maslach und Jackson</i>	54
3.2.1.3	<i>Der Verlauf von Burnout</i>	55
3.2.2	Bedingungen des Burnout	56
3.2.2.1	<i>Patchworker und Burnout: Hypothese</i>	57
3.2.3	Messung von Burnout: Das Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS)	60
3.2.3.1	<i>Die Items des MBI-GS</i>	61
3.2.3.2	<i>Bewertung des MBI-GS</i>	62
3.3	METHODISCHES VORGEHEN DES VERGLEICHS DER PATCHWORKERTYPEN HINSICHTLICH SELBSTWERT UND BURNOUT	64
3.3.1	Untersuchungsinstrumente	64
3.3.1.1	<i>Die Messung von Selbstwert</i>	64
3.3.1.2	<i>Die Messung von Burnout</i>	64
3.3.2	Typenvergleich	64
3.4	ERGEBNISSE DES VERGLEICHS DER PATCHWORKERTYPEN HINSICHTLICH SELBSTWERT UND BURNOUT	65
3.4.1	Häufigkeitsverteilungen der Ausprägungen von Selbstwert und Burnout	65
3.4.2	Vergleich der Selbstwert- und Burnoutprofile der verschiedenen Patchworkertypen	67
3.4.3	Vergleich der Selbstwert- und Burnoutwerte hinsichtlich der für die Typenbildung verwendeten Variablen	70
4.	QUALITATIVE VALIDIERUNG DER QUANTITATIVEN ERHEBUNG	73
4.1	METHODISCHES VORGEHEN	73
4.1.1	Datenerhebung und Stichprobe	73
4.1.1.1	<i>Forschungsinstrument</i>	73

4.1.1.2 Auswahl der ProbandInnen und Durchführung der Interviews	74
4.1.2 Auswertungskonzept und Auswertungsverfahren	75
4.2 ERGEBNISSE DER QUALITATIVEN VALIDIERUNG	76
4.2.1 Glückliche Teilselbständige (Typ 1):	76
4.2.2 Anspruchsvolle Patchworker (Typ 2):	79
4.2.3 Schätzen breite Palette an Vorzügen (Typ 3):	82
4.2.4 Unfreiwillige Patchworker (Typ 4)	84
4.2.5 Selbstverwirklicher (Typ 5)	86
5. DISKUSSION	90
5.1 DISKUSSION DER RESULTATE DIESER UNTERSUCHUNG	90
5.2 DISKUSSION DES METHODISCHEN VORGEHENS	99
5.2.1 Kriterienauswahl	99
5.2.2 Stichprobe	100
5.2.3 Patchworkertypen	101
5.3 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND BEDEUTUNG DER UNTERSUCHUNG FÜR DIE PRAXIS	102
6. LITERATURVERZEICHNIS	103
7. TABELLENVERZEICHNIS	115
8. ABBILDUNGSVERZEICHNIS	116
9. ANHANG	117
9.1 FRAGEBOGEN	117
9.2 GRÜNDE DAFÜR, ALS PATCHWORKER ZU ARBEITEN	124
9.3 VALIDIERUNGEN DER VERSCHIEDENEN CLUSTERLÖSUNGEN	138
9.3.1 Die verschiedenen Clusterlösungen der engeren Auswahl	138
9.3.2 Vergleiche der gewählten Clusterlösung mit anderen Clusterlösungen mittels Kreuztabellen	142
9.4 INTERVIEW	143
9.4.1 Interviewleitfaden	143
9.4.2 Zusammenfassungen der Aussagen in den Interviews	144

Abstract

Mit dem Übergang in die postindustrielle Arbeitsgesellschaft bilden sich neue Strukturen der Arbeitsteilung heraus, neue Qualifikationen, Berufsverläufe und Arbeitsformen verbreiten sich. Die Kontinuität individueller Erwerbsbiografien verschwindet mit den neuen Arbeitsformen zunehmend. Es findet eine Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen statt. Die Arbeitsverhältnisse dieser neuen Art fordern Menschen, die flexibel arbeiten. In der vorliegenden Lizentiatsarbeit wurden Patchworker, das heisst, Personen mit mehreren Arbeitsverhältnissen (siehe z.B. Huonker, 2000), in einer Fragebogenerhebung untersucht. Es wurden mit Hilfe der Kriterien „Art der Beschäftigungsverhältnisse“ (selbständig vs. angestellt, unbefristet vs. befristet angestellt), „Gründe für Patchwork“ (materielle Gründe vs. nicht-materielle Gründe) und „Bevorzugung einer anderen Beschäftigung“ mittels Clusteranalyse fünf Typen von Patchworkern gebildet. Diese Typen werden „glückliche Teilselbständige“, „anspruchsvolle Patchworker“, „schätzen breite Palette an Vorzügen“, „unfreiwillige Patchworker“ und „Selbstverwirklicher“ genannt. Die fünf Patchworkertypen wurden auf ihre Unterschiede in Selbstwert und Burnout untersucht. Die Patchworkertypen unterscheiden sich weder im Selbstwert noch in den drei Subkategorien von Burnout „Erschöpfung“ „Zynismus“ und „berufliche Effizienz“ statistisch signifikant. Weiter wurde untersucht, ob die für die Typenbildung verwendeten Variablen einzeln bessere Prädiktoren für Selbstwert und Burnout sind. Lediglich die Variable „Bevorzugung einer anderen Beschäftigung“ kann als Prädiktor für „Erschöpfung“ und „Zynismus“ gelten. Je eher die Patchworker eine andere Beschäftigung bevorzugen würden, desto erschöpfter und zynischer sind sie. Im Sinne einer kommunikativen Validierung (siehe z.B. Lechler, 1982) wurden je zwei Personen eines Patchworkertyps in einem Interview zu ihrer Zuteilung in ihren Typ sowie zu den Selbstwert- und Burnoutergebnissen befragt. Die qualitativen Ergebnisse stützen die quantitativen Auswertungen weitgehend. Als Empfehlung für Patchworker, die dem Patchwork eine andere Beschäftigung vorziehen, gilt, dass sie sich darum bemühen sollten (über Stellenanzeigen, Verhandeln mit ihren Arbeitgebern, etc.). Arbeitgebern wird die Einstellung von Patchworkern empfohlen, da diese von Erfahrungen anderer Beschäftigungen profitieren und wenig burnoutgefährdet sind.

1. Einleitung

Manfred ist 62 Jahre alt, ein gelernter Kunstmaler. Er schlug sich mit vielen verschiedenen Jobs durch, fuhr Autorennen und zur See, ging mit einer eigenen Kfz-Werkstatt pleite, arbeitete als Fotoreporter für Lokalzeitungen. Heute betreibt er ein Ein-Mann-Bauunternehmen und ist Installateur, Elektriker, Maurer, Anstreicher, Fliesen- und Parkettverleger sowie Stuckrenovateur in einer Person. Johannes (50 Jahre alt) brach sein Germanistikstudium ab, arbeitete als Drucker, absolvierte ein Grafikstudium und eine Fotografenausbildung. Heute arbeitet er als Journalist und Dokumentarfilmer. André (46) ist promovierter Kunsthistoriker und verdient sein Geld als Schauspieler. Zehn Jahre lang hatte er feste Engagements an verschiedenen Provinztheatern. Heute arbeitet er überwiegend für Film und Fernsehen als freier Schauspieler (alle Beispiele sind entnommen aus Kosak, 2000). Die verschiedenen Erwerbsbiografien haben etwas Gemeinsames: Diese Menschen haben im Vergleich zu den meisten Berufstätigen keine normale Berufskarriere. Sie haben in ganz verschiedenen Berufen gearbeitet, teilweise auch in mehreren Beschäftigungsverhältnissen gleichzeitig. In dieser Lizentiatsarbeit geht es genau um solche Menschen. Menschen, die ihr Erwerbsleben flexibel gestalten, mehrere Jobs gleichzeitig ausführen oder sich immer wieder neue Beschäftigungen suchen. Solche Personen werden Patchworker genannt (z.B. Huonker, 2000).

Nach Hecker (2000) wird es vor dem Hintergrund der technologischen und organisatorischen Entwicklungen in der modernen Berufs- und Arbeitswelt den stabilen, lebenslangen Beruf und Arbeitsplatz immer seltener geben. Erwerbstätige müssen häufiger damit rechnen, ihren Betrieb und ihre Tätigkeiten zu wechseln um nicht arbeitslos zu werden. Auf der anderen Seite haben sich auch die Bedürfnisse und Wertvorstellungen der Erwerbstätigen verändert. Viele Menschen möchten nicht vierzig Jahre oder noch länger im gleichen Beruf arbeiten und je nach Lebenslage wollen sie auch einmal weniger arbeiten oder eine Erwerbspause einlegen, etc. Die Gründe dafür, warum jemand als Patchworker arbeitet, können stark divergieren. Ausserdem gibt es wahrscheinlich Patchworker, die ihre Arbeitsform mehr schätzen und andere, die beispielsweise lieber eine Vollzeitstelle hätten. Weiter gibt es bei Patchworkern verschiedene mögliche Kombinationen von Beschäftigungs-

verhältnissen, das heisst, Patchworker können selbständig, teilselbständig, in festen und / oder befristeten Angestelltenverhältnissen sein. Es ist daher zu vermuten, dass es verschiedene Typen von Patchworkern gibt. In dieser Lizentiatsarbeit werden mittels Fragebogenuntersuchung Patchworker befragt und es wird eine Typenbildung aufgrund oben genannter Kriterien (Gründe, Bevorzugung einer anderen Beschäftigung und Art der Beschäftigungsverhältnisse) versucht.

Es ist wahrscheinlich, dass die verschiedenen Arbeitsformen des Patchworkers einen spezifischen Einfluss auf die Persönlichkeit des Individuums ausüben sowie auch Personen mit spezifischen Persönlichkeitsmerkmalen solche Arbeitsformen wählen. Viele Studien zeigen, dass Arbeit und Persönlichkeit in einer wechselseitigen Beziehung zu einander stehen (z.B. Schallberger, 2000; Grote & Ulich, 1993). Das heisst, die Persönlichkeit eines Individuums hat Einfluss auf dessen Arbeit (Gravitation), andererseits vermag die berufliche Tätigkeit intraindividuelle Veränderungen in den Persönlichkeitsmerkmalen zu induzieren und damit die Persönlichkeit zu verändern (berufliche Sozialisation). Die Frage nach den Effekten der Arbeit auf die Persönlichkeit wurde bisher theoretisch und empirisch weitaus häufiger thematisiert, obwohl sich in den letzten Jahren gezeigt hat, dass die Gravitationshypothese mindestens ebenso plausibel ist (Schallberger, 2000). In vielen Untersuchungen ist es jedoch theoretisch überhaupt nicht möglich, Aussagen über die Wirkungsrichtung zu treffen, da die Prüfung einer Veränderungshypothese nur in Längsschnittstudien möglich ist und solche Daten häufig nicht vorliegen. Es werden aber Querschnittsdaten oder sogar Daten aus Korrelationsstudien in eine Richtung interpretiert, im Erwarten, Längsschnittstudien würden die Befunde bestätigen. Inwieweit sich die Persönlichkeit auf die Arbeit auswirkt und inwieweit Arbeit einen Einfluss auf die Persönlichkeit ausübt ist noch nicht klar. Viele Studien sprechen von einer reziproken Beziehung zwischen Persönlichkeit und beruflicher Tätigkeit; wobei die Selektionseffekte (Gravitation) gemäss Schallberger (2000) meistens grösser sind als die Sozialisationseffekte. Die vorliegende Untersuchung ist eine Korrelationsstudie, das heisst, über die Wirkungsrichtung können höchstens Vermutungen angestellt werden. Ein Persönlichkeitsmerkmal, welches möglicherweise zwischen den verschiedenen Patchworkern unterschiedlich stark ausgeprägt ist, ist der Selbstwert. Die im ersten Teil gebildeten Patchworkertypen werden im Hinblick auf ihre Unterschiede im Selbstwert untersucht.

Die Art der Arbeit wirkt sich auf die Gesundheit des Individuums aus. Je nachdem, wie hoch der Stressfaktor in der Arbeit ist, können die Beanspruchungsfolgen variieren. Patchworker müssen häufig ihre verschiedenen Arbeitsverhältnisse koordinieren, müssen immer wieder zwischen verschiedenen Beschäftigungen wechseln und erleben teilweise Arbeitsplatzunsicherheit. Es ist anzunehmen, dass Patchworker je nach Art, wie sie arbeiten, unterschiedlich starke Beanspruchungsfolgen haben. Eine Form von arbeitsbedingten negativen Beanspruchungsfolgen ist Burnout. Wie auch bei Selbstwert ist es wahrscheinlich, dass sich verschiedene Patchworker im Grad des Burnouterlebens unterscheiden. Selbständige und befristet angestellte Patchworker erleben zum Beispiel möglicherweise weniger Arbeitsplatzsicherheit als festangestellte Patchworker, oder wenn Patchworker immer wieder zwischen verschiedenen Beschäftigungen wechseln müssen, kann dies Burnout begünstigend sein. etc. Die Patchworkertypen werden darum auch im Hinblick auf ihre Profile in Burnout untersucht.

Im Anschluss an die quantitative Untersuchung (Patchworkertypenbildung, Profile der Patchworkertypen in Selbstwert und Burnout) wird mittels Interviews eine qualitative Validierung der quantitativen Ergebnisse durchgeführt. Dazu werden je zwei Patchworker aus einem Patchworkertyp zu ihrer Zuordnung zu ihrem Typ sowie zu Selbstwert und Burnout befragt. Eine hohe Übereinstimmung zwischen den quantitativen und den qualitativen Resultaten wird als Bestätigung für die quantitativen Resultate gesehen.

Diese Arbeit wird im Rahmen des Projekts „Integration in die Arbeitsgesellschaft bei zunehmender Flexibilisierung“ (G. Grote, S. Raeder & A. Wittekind) der Forschungsgruppe Organisation-Arbeit-Technologie der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich durchgeführt. Patchworker werden als Teil dieses Projekts untersucht. Für die vorliegende Arbeit wird ein in diesem Projekt bereits entwickelter Fragebogen (G. Grote, S. Raeder & A. Wittekind) zur Datenerhebung und -auswertung verwendet.

Als Erstes wird in der vorliegenden Arbeit auf Patchworker eingegangen, die Methoden und Ergebnisse der Patchworkertypenbildung werden vorgestellt. Dann werden die Patchworkertypen im Hinblick auf Selbstwert und Burnout untersucht. Zum Schluss werden die Methoden und Ergebnisse der qualitativen Validierung

vorge stellt. Die Arbeit beinhaltet also drei Teiluntersuchungen, die nacheinander besprochen werden. Dieser Aufbau ist für eine Lizentiatsarbeit eher ungewöhnlich, wurde aber bewusst so gewählt, da die Teiluntersuchungen aufeinander aufbauen. Die Gliederung lehnt sich an jene von Becker und Billings (1993) an.

2. Patchworkkerten

Aus dem Strukturwandel der Arbeit seit Beginn der Industrialisierung haben sich Arbeitsformen verändert, neue sind entstanden und haben sich etabliert. „Patchworker“, das heisst, Personen, die mehrere Jobs nebeneinander oder immer wieder kurzfristig nacheinander ausführen, sind zwar nicht neu, verschwanden aber in einer fortgeschrittenen Phase der Industrialisierung weitgehend und gewinnen durch Flexibilisierungsprozesse im heutigen Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung. In diesem Kapitel werden als Erstes Entwicklung und Strukturwandel der Arbeit vor, während und nach der Industrialisierung zusammengefasst und neue Arbeitsformen werden vorgestellt. Dann wird spezifisch auf Patchworking, welches eine Kombination solcher neuen Arbeitsformen darstellt, eingegangen. Nachfolgend wird die erste Fragestellung formuliert und es werden die Methoden und Ergebnisse dazu vorgestellt.

2.1 Entwicklung und Strukturwandel der Arbeit

2.1.1 Arbeit vor und während der Industrialisierung

Nach Voss (2001) lässt sich der Strukturwandel von Arbeit und die allmähliche Veränderung der Arbeitskraftnutzung in der Industriegesellschaft folgendermassen beschreiben:

Vor dem Beginn der Industrialisierung existierte keine systematisch ausgerichtete Nutzung und Formung der Arbeitskräfte. Der vorindustrielle Arbeiter besass normalerweise wenig entwickelte, allgemeine körperliche Fähigkeiten, die nur in wenigen Bereichen ausdifferenziert wurden. Eine systematisch ausgerichtete zweckrationale Nutzung und Formung von Arbeitskraft findet sich kaum, am deutlichsten noch in den handwerklich-zünftigen Berufen, den frühen Berufen (Arzt, Pfarrer etc.) sowie dann später in den ersten Formen gezielter organisatorisch gestützter Arbeitskraftnutzung in Klöstern, Handwerksbetrieben und Manufakturen.

Mit der Industrialisierung entstanden die proletarisierten Lohnabhängigen (Voss, 2001). Die Fähigkeiten dieser Arbeitspersonen blieben in Folge der restriktiven Arbeitsnutzung relativ roh und ungeformt. Die disziplinierte Integration der Arbeiter

vor allem in grossbetriebliche Arbeitsverhältnisse stellte sich als problematisch heraus, so dass die Unternehmen mit rigider herrschaftlicher Steuerung die kontinuierliche Arbeitskraftsteuerung erzwangen. Diese Arbeitsform wird „tayloristisch“ genannt (nach Taylor, 1913). Nach Taylor sind die Mitarbeiter von sich aus nicht motiviert, Arbeit zu verrichten, das heisst, man muss sie streng überwachen und auch versuchen, sie durch monetäre Anreize zu motivieren. Des Weiteren werden die Arbeiter als nicht sehr denkfreudig eingestuft, deshalb sollen ihnen Kontrollsysteme das Denken abnehmen. In einer fortgeschrittenen Phase der Industrialisierung wurden die Qualifikationen des industriegesellschaftlichen Arbeiters durch staatlich regulierte Bildung systematisch erhöht sowie zunehmend standardisiert, so dass die repressive Kontrolle nach und nach durch strukturelle Arbeitssteuerung und psychologische Führungstechniken ersetzt werden konnte. Für dieses Modell war ein erweiterter sozialer Schutz auf Basis von staatlichen Massnahmen und gewerkschaftlichen Regulierungen notwendig (Voss, 2001).

Das für die fortgeschrittene Phase der Industrialisierung charakteristische Modell von Arbeit wird zur Zeit einem Veränderungsprozess ausgesetzt. Dieser wird im Folgenden beschrieben.

2.1.2 Entstandardisierung der Erwerbsarbeit

Der Verlauf des Arbeitslebens des tayloristisch geprägten industriegesellschaftlichen Arbeitnehmers war klar strukturiert und zuverlässig planbar. Damit die männliche Erwerbsbiografie reibungslos verlaufen konnte, widmete sich die Frau der Familie, der Kindererziehung und der Hausarbeit. Bezüglich der Arbeitszeiten und dem Lebenslauf herrschte Einheitlichkeit und Kontinuität. In den 70er Jahren zeigten sich erste Funktionsstörungen des tayloristischen Modells. Mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten reagierten industrielle Grossunternehmen zunächst auf den, in Folge der Globalisierung der Märkte hervorgerufenen, Kostendruck, aber auch auf Unzufriedenheit der Arbeitnehmer mit ihrer Arbeitssituation (vgl. Böhle & Schulze, 1997). Mit dem Übergang in die postindustrielle Arbeitsgesellschaft bilden sich neue Strukturen der Arbeitsteilung heraus, neue Qualifikationen, Berufsverläufe und Arbeitsformen verbreiten sich. Die Kontinuität individueller Erwerbsbiografien verschwindet mit den neuen Arbeitsformen zunehmend.

Es findet eine Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen statt.

2.1.3 Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen

Begriffe wie Patchworker, Portfolio Worker, Freelancer oder Arbeitskraftunternehmer tauchen häufig auf im Zusammenhang mit neuen Typen von Mitarbeitern. Diese neuen Arbeitsformen sind eine Folge von Flexibilisierungsprozessen im Arbeitsmarkt. Damit man von einer Flexibilisierung der Arbeitswelt sprechen kann, muss erst einmal geklärt werden, von welchem Arbeitsverhältnis man ausgeht. Welche Art von Arbeitsverhältnis wird als „normal“ bezeichnet? Dazu existieren verschiedene Ansichten, welche kurz skizziert werden. Anschliessend wird der Begriff „Flexibilisierung“ besprochen und es werden verschiedene Arten von flexiblen Arbeitsverhältnissen vorgestellt.

2.1.3.1 Das „Normalarbeitsverhältnis“

„Normarbeit“ oder „Normalarbeit“ wurden erst seit die Erwerbsverläufe bunter, vielfältiger und durchlässiger wurden, zu gängigen Wörtern (Bonss, 2002). Der Begriff der Normalität wird nicht immer einheitlich gebraucht. Es gibt vielmehr engere und weitere Definitionen, und zugleich wird das zur Normalität Erklärte meist doppelt begriffen, nämlich als eine statistische Normalität aber auch im normativen Sinne, als etwas Sein-Sollendes (Hinrichs, 1989). Das heisst, Normalarbeitsverhältnisse bezeichnen einerseits die vorherrschende Organisationsform der Erwerbsarbeit und verweisen andererseits auf leitbildhafte Sinnstrukturen und Überzeugungen, die selbst dann noch Bestand haben können, wenn sich die empirischen Regelmässigkeiten verändert haben. Kern des Normalarbeitsverhältnisses stellt die stabile und kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung, die gesellschaftlich bestimmt und in Tarifverträgen festgeschrieben wird, dar (Smentek, 1991). Wenn man das Normalarbeitsverhältnis als eine statistische Norm, einen Standard kennzeichnet, dann können unter diesen Begriff nur solche Arbeitsverhältnisse fallen, die im Arbeitsleben dominieren. Das sind nach Franke und Buttler (1991) Arbeitsverhältnisse, bei denen der Arbeitnehmer in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert ist und dessen Weisungen unterliegt, bei denen der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen ist und bei denen Vollzeit gearbeitet wird.

Knapp zwei Drittel aller Erwerbstätigen in Deutschland sind heute in einem Normalarbeitsverhältnis gemäss Definition von Franke und Buttler tätig. Die Tendenz ist fallend (Düren & Wiedemeyer, 2000). Das Normalarbeitsverhältnis stellt aber nur einen heutigen Standard dar, eigentlich ist dieser Begriff nicht ganz glücklich gewählt, da sich diese Arbeitsform erst nach dem zweiten Weltkrieg als Norm entwickelt hat. Vor dieser Zeit waren flexible Arbeitsverhältnisse häufiger anzutreffen und heute geht die Tendenz wieder in Richtung Flexibilisierung. Das Normalarbeitsverhältnis gilt also nur als Standard für eine relativ kurze Zeitperiode (Kalleberg, 2000).

2.1.3.2 *Flexibilisierung*

Der Bedarf an Arbeitskräften hängt vom Wirtschaftswachstum und von dem sich dabei vollziehenden Strukturwandel und Produktivitätsfortschritt ab. Der Strukturwandel der Arbeitslandschaft verändert die Anzahl und die Art der Arbeitsplätze sowie die Anforderungen an die Qualifikationen der Arbeitskräfte. Die Aufgabe des Marktes ist das möglichst reibungslose Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage. Dazu kann die Fluktuation, können Entlassungen und Einstellungen, aber auch innerbetriebliche Mobilität genutzt werden (Franke & Buttler, 1991). Seit Mitte der 80er Jahre erfahren Beschäftigungsverhältnisse, die hinsichtlich ihrer arbeits- und sozialrechtlichen Ausgestaltung nicht den Standards des Normalarbeitsverhältnisses entsprechen, in der Diskussion über den Arbeitsmarkt zunehmend Aufmerksamkeit (Bollinger, Cornetz & Pfau-Effinger, 1991). Immer mehr ArbeitnehmerInnen arbeiten in so genannt „flexiblen Arbeitsverhältnissen“. Der schnelle Wandel in der Arbeitswelt verlangt von ihnen hohe Anpassungsflexibilität (z.B. Arbeit auf Abruf). Steigende Arbeitslosigkeit, speziell in Europa, verunmöglicht es vielen Unternehmen, genügend Vollzeitjobs für alle Arbeitnehmer zu generieren (Córdoba, 1986). Flexible Arbeitsverhältnisse sind aber auch Folgen veränderter Wertvorstellungen und individualisierter Lebensstile (z.B. Teilzeitarbeit). Sowohl auf Arbeitnehmer- wie auch auf Arbeitgeberseite können flexible oder atypische Arbeitsverhältnisse erwünscht sein. Es gibt verschiedene Formen von atypischen Arbeitsverhältnissen. Einige existieren schon länger, während andere eher neuere Erscheinungen sind. Die gestiegene Erwerbsbeteiligung der Frauen seit Mitte des letzten Jahrhunderts korreliert mit einem Anstieg von Teilzeitarbeit und anderen

flexiblen Arbeitsverhältnissen. Nach Bonss (2002) waren in Westdeutschland in den Sechziger Jahren 95% der 15-65 jährigen Männer erwerbstätig, während von den Frauen im gleichen Altersspektrum nur 49% erwerbstätig waren. Dieses Missverhältnis war im gesamten europäischen Raum anzutreffen.

Im Folgenden werden verschiedene, für die Arbeitsform des Patchworkers relevante, flexible Arbeitsverhältnisse kurz vorgestellt und erläutert.

Selbständige werden definiert als Erwerbstätige, die eine Unternehmung als Eigentümer, Miteigentümer oder als Pächter eigenverantwortlich und nicht weisungsgebunden leiten, und die die Verantwortung für die Entwicklung und das Ergebnis der Unternehmung tragen. (Pfeiffer, 1994, S.13)

Zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit gibt es die so genannte **Scheinselbständigkeit** oder **Quasi-Selbständigkeit**. Nach Dietrich (1998) werden diejenigen Erwerbstätigen als scheinselbständig bezeichnet, die formal zwar selbständig sind, sich aber in Erwerbsverhältnissen befinden, die als typisch für eine abhängig ausgeübte Beschäftigung betrachtet werden. Dies bedeutet, dass sie in der Regel auf Basis eines Werk- oder Dienstvertrages für ihren Auftraggeber tätig sind.

In der **Leiharbeit** werden Arbeitnehmer aufgrund einer vertraglichen Beziehung im Betrieb eines Dritten tätig. Nach Franke und Buttler (1991) ist die Arbeitnehmerüberlassung die bekannteste Form der Leiharbeit. Von Leiharbeitsverhältnis oder Arbeitnehmerüberlassung wird bei einem Rechtsverhältnis gesprochen, bei dem ein selbständiger Unternehmer einen Arbeitnehmer, mit dem er einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, vorübergehend an ein anderes Unternehmen „ausleiht“ (Franke & Buttler, 1991).

Unter **Teilzeitarbeit** wird im Arbeitsrecht jede Arbeit verstanden, für die eine kürzere regelmässige Arbeitszeit als die vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes vereinbart ist (Franke & Buttler, 1991). In der Schweiz werden unter Teilzeitarbeitsverhältnisse nur jene Arbeitsverhältnisse gezählt, die weniger als 90% der Sollarbeitszeit der vergleichbaren Vollzeitbeschäftigungen beinhalten (Bundesamt für Statistik: Statistik Schweiz - Erhebungen).

Job-sharing ist eine Spezialform der Teilzeitbeschäftigung. Zwei (oder mehr) Beschäftigte teilen sich einen Arbeitsplatz.

Befristete Beschäftigungen stellen insofern eine Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis dar, als dass bei dieser Vertragsform der Kündigungsschutz ausgeschaltet wird.

Bei **Arbeit auf Abruf** variiert je nach Arbeitsanfall oder Kundenfrequenz die Arbeitszeit, wobei der Arbeitgeber unter Einhaltung bestimmter Ankündigungsfristen festlegt, wann der Arbeitseinsatz erfolgt. In diesem Zusammenhang taucht häufig der Begriff KAPOVAZ (**k**apazitäts**o**rientierte **v**ariable **A**rbeits**z**eit) auf.

Die Entwicklung neuer Organisationsstrukturen führt zu einer Umdeutung der Arbeit, die über die Forderung nach Flexibilisierung hinausgeht. Es bilden sich temporäre Auftragsbeziehungen, bei welchen die konkrete Arbeitsgestaltung vermehrt den Arbeitnehmern zugewiesen wird. (Quasi-) selbständige Beschäftigungsformen oder auch Erwerbsmöglichkeiten ohne festen Arbeitsplatz bilden sich heraus. Arbeit auf Abruf, Teilzeit- und Temporärarbeit bringen neuartige Typen von Mitarbeitern mit sich. Nur infolge dieser flexiblen Arbeitsverhältnisse sind andere neue Arbeitsformen überhaupt möglich. Neue Arbeitsformen können sich aus flexibilisierten Arbeitsverhältnissen zusammensetzen, beispielsweise aus einer Teilzeitfestanstellung und einer teilzeitigen selbständigen Arbeit, mehreren Teilzeitfestanstellungen oder aus immer wieder wechselnden Beschäftigungen im Angestelltenverhältnis oder auch auf selbständiger Basis. Das bedeutet, flexibilisierte Arbeitsverhältnisse erlauben eine Fülle von weiteren Arbeitsformen indem diese Arbeitsverhältnisse auf unterschiedliche Weise miteinander kombiniert werden.

In dieser Lizentiatsarbeit werden Personen untersucht, die solche flexibilisierten Arbeitsverhältnisse zu einer neuen Arbeitsform kombinieren. Es sind sogenannte „Patchworker“. Im nächsten Kapitel wird aufgezeigt, was unter diesem neuen Begriff „Patchworker“ zu verstehen ist.

2.2 Patchworker

Das Wort „Patchwork“ kommt ursprünglich aus der US-Amerikanischen Textilverarbeitung. Es bezeichnet eine Technik zur Herstellung von Kleiderstoffen, Decken, Wandbehängen oder Ähnliches. Bei dieser Technik werden Stoff- oder Lederflicken in den verschiedensten Formen, Farben und Mustern zusammengesetzt (Huonker, 2000). Im letzten Jahrhundert hielt das Wort Einzug in die

Gesellschaftsanalyse. Mit dem Ausdruck „Patchwork-Familie“ werden neu zusammengesetzte Haushalte aus Teilen von scheidungshalber oder anderswie getrennten früheren Familien benannt (Huonker, 2000). Ein Patchworker ist dementsprechend eine Person, die ihre Erwerbstätigkeit aus verschiedenen Tätigkeiten zusammensetzt (Huonker, 2000). Diese können nacheinander oder auch gleichzeitig nebeneinander sein. Das Phänomen des Patchworkers ist nicht neu. So gab es schon früher so genannte Tagelöhner, welche jeweils für eine befristete Zeit angestellt waren und sich dann wieder neue Arbeit suchen mussten. Vor allem in der Landwirtschaft wurden solche Temporärarbeitende gebraucht, da es beispielsweise während der Erntezeit viel mehr zu tun gab als während der restlichen Zeit des Jahres. Auch die Fahrenden waren früher grösstenteils Patchworker, sie hielten sich mit verschiedenen Jobs über Wasser. So verkauften sie Waren, putzten Schuhe, etc. Künstler konnten äusserst selten von ihrer Kunst leben und waren auf andere Verdienstmöglichkeiten angewiesen. Aber auch Menschen, die einen Beruf erlernten und vollzeitlich ausübten, hatten früher aus finanzieller Not heraus häufig andere Einnahmequellen. Nach Then (1994) war noch bis knapp Mitte des letzten Jahrhunderts ein Pfarrer, der neben der Pfarrei noch einen Bauernhof betrieb und Felder bestellte, keine Seltenheit. Der Lehrer war vielleicht gleichzeitig Organist und dirigierte den Kirchenchor, der Dorfhandwerker arbeitete nebenher als Landwirt. In der Nähe von Industriezentren hat man immer viele Nebenerwerbslandwirte oder auch Nebenerwerbswinzer gefunden (Then, 1994). Wie in Kapitel 2.1.1 erläutert wird, wurde in einer fortgeschrittenen Phase der Industrialisierung die Arbeitswelt von Einheitlichkeit und Kontinuität geprägt. In den 50er Jahren breitete sich in Mitteleuropa Wohlstand aus. Oben genannte Beispiele entsprachen nicht der Norm, ein Zusatzverdienst war nicht notwendig. Wie schon in Kapitel 2.1.2 erwähnt, begann sich dieses Bild bereits wieder in den 70er Jahren zu wandeln. Mit der zeitlichen Flexibilisierung begann der Flexibilisierungsprozess. Die Arbeitswelt verändert sich immer schneller, neue Technologien ermöglichen eine Flexibilisierung auch in räumlicher Hinsicht. Es gibt immer mehr Patchworker, dieses Thema ist deshalb heute aktueller denn je.

2.2.1 Definition

In der Literatur, vor allem in wirtschaftswissenschaftlichen und soziologischen Artikeln, wird viel über Personen mit mehreren Arbeitsverhältnissen geschrieben. Jedoch gibt es dafür verschiedene Bezeichnungen und Definitionen. In dieser Untersuchung werden gemäss Definition im Projekt „Integration in die Arbeitsgesellschaft bei zunehmender Flexibilisierung“ (G. Grote, S. Raeder & A. Wittekind) Personen als Patchworker bezeichnet, die in verschiedenen Beschäftigungen arbeiten. Dies können sowohl Beschäftigungen im Angestelltenverhältnis als auch im selbständigen (oder quasi-selbständigen/ schein-selbständigen) Rahmen sein. Weiter können die Anstellungen befristet oder unbefristet sein. Die verschiedenen Beschäftigungen können nebeneinander oder in kurzfristig befristeten Anstellungen nacheinander erfolgen. Es gibt viele Menschen, die sich neben ihrer Arbeit in der Kirche oder in Vereinen (z.B. als Trainer einer Laienfussballmannschaft) engagieren, oder sich neben ihrer normalen Arbeit mit Heimverkauf (beispielsweise mit Tupperware oder Kosmetik) oder kleinen Gelegenheitsjobs noch etwas dazuverdienen. Diese Personen werden nicht zu Patchworkern gezählt, da die verschiedenen Arbeitsverhältnisse je einen wesentlichen Beitrag zum Erwerbseinkommen leisten müssen. Das bedeutet auch, dass Personen, die neben ihrer Erwerbsarbeit noch unbezahlte Arbeit (Freiwilligenarbeit, Hausarbeit, Kindererziehung etc.) verrichten, keine Patchworker sind.

2.2.2 Begrifflichkeiten

Für die Arbeitsform des Patchworkers gibt es auch andere Bezeichnungen. Früher wurden solche Personen möglicherweise Gelegenheitsarbeiter oder Jobber genannt. Es gibt eine Vielzahl an neuen Wortschöpfungen die teilweise als Synonym für Patchworker verwendet werden, andere unterscheiden sich in ihrer Definition leicht vom Patchworker. In der Literatur häufig verwendete Benennungen werden hier vorgestellt.

➤ *Moonlighter*

Dieser Begriff stammt aus den USA; er bezeichnet Personen, die **nebeneinander** zwei oder mehr Jobs haben. Es spielt dabei keine Rolle, ob sie

selbständig erwerbend oder angestellt sind. Im Gegensatz zu Patchworkern werden hier keine Arbeitskräfte dazugezählt, welche **nacheinander** immer wieder in temporären Arbeitsverhältnissen stehen. In den USA kombinieren verhältnismässig viele Moonlighter einen Vollzeitjob mit einer Teilzeitstelle (vgl. Kimmel & Powell, 1999). So haben sie beispielsweise einen normalen nine-to-five-job und arbeiten in einigen Nächten der Woche oder am Wochenende noch für einen anderen Arbeitgeber. Daher der Begriff „Moonlighter“. Gemäss den in dieser Untersuchung festgelegten Kriterien für Patchworker gelten also streng genommen nicht alle Moonlighter auch als Patchworker, da diese teilweise in einem Vollzeitarbeitsverhältnis an einem Ort arbeiten. Wobei denkbar ist, dass gerade in den USA Leute mit schlecht bezahlter Arbeit trotz ihrem Hauptjob von weiteren Beschäftigungen existenziell abhängig sind. In der Forschungsliteratur wird vereinzelt nur dann von Moonlighting gesprochen, wenn der Hauptjob in einem Vollzeitverhältnis ausgeübt wird. Als Moonlighter werden manchmal auch explizit Personen bezeichnet, die neben dem Hauptjob schwarz arbeiten.

➤ *Portfolio Manager / Portfolio Worker*

Die Bezeichnungen „Portfolio Manager“ / „Portfolio Worker“ sind heute häufig anzutreffen. Nach Gross (2001) folgt dieser Arbeitnehmertypus in seiner Lebenspraxis der gleichen Logik wie bei der Risikodiversifikation einer Geldanlage. Indem er ein Portfolio von Tätigkeiten in unterschiedlichen Organisationen akkumuliert, versucht er, die Risiken der rasanten Wandlungsvorgänge und die daraus resultierenden beschäftigungspolitischen Unsicherheiten zu mildern. Nach Huonker (2000) werden so Personen genannt, die verschiedene Aufträge für wechselnde Firmen erledigen, manchmal auch in unterschiedlichen Arbeitsbereichen. Die Personen können im Angestelltenverhältnis oder selbständig erwerbend sein. Portfolio Manager / Portfolio Worker ist also mit Patchworker gleichzusetzen. Diese Bezeichnungen sind aber doppeldeutig; im Bankenjargon können sie auch für Personen stehen, die Portfolios für Kunden verwalten.

➤ *Arbeitskraftunternehmer*

Dieser Begriff wurde vorwiegend von Hans J. Pongratz und Günter G. Voss geprägt (z.B. Voss & Pongratz, 1998). Sie verstehen darunter einen aktiven Typus von Arbeitskraft, der sich nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch innerhalb des Betriebs kontinuierlich zur Leistung anbietet und im Arbeitsprozess gezielt selbst organisiert. Der Name „Arbeitskraftunternehmer“ kommt daher, dass er eine quasi-unternehmerische Entwicklung und Vermarktung der eigenen Arbeitskraft erfordert. Seine Eigenschaften bezeichnen Voss und Pongratz wie folgt: **Selbstkontrolle** (verstärkte selbständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit), **Selbstökonomisierung** (zunehmende Produktion und Vermarktung der eigenen Fähigkeiten und Leistungen) und **Selbstrationalisierung** (wachsende bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebensverlauf und Tendenz zur Verbetrieblichung der Lebensführung). Charakteristisch für den Arbeitskraftunternehmer ist ein häufiger Wechsel des Arbeitsplatzes im Verlauf des Berufslebens, da er nur so lange an einer Stelle bleiben kann wie er gebraucht wird. Seine Laufbahn ist meistens diskontinuierlich, er muss Phasen des beruflichen Abstiegs einkalkulieren. Der Arbeitskraftunternehmer ist dann ein Patchworker, wenn er immer wieder Aufträge von verschiedenen Firmen annimmt; das heisst, er arbeitet immer wieder in kurzfristig befristeten Anstellungen. Dies ist aber nicht zwingend. Die Autoren konzentrieren sich auf das Kriterium des Selbst-Vermarktens. Ob dies nun innerhalb einer Firma oder in immer wechselnden Firmen geschieht, macht für sie keinen Unterschied.

2.2.3 Patchworker heute

Nach Mutz (2002) werden Menschen heutzutage im Verlauf ihres Erwerbslebens unterschiedliche abhängige und selbständige Tätigkeiten ausüben, nicht nur nacheinander, sondern teilweise auch nebeneinander. Solounternehmer können, hintereinander oder zugleich, abhängige Beschäftigte oder Werkvertragsnehmer sein. Die zeitliche Diskontinuität entsteht nach Mutz dadurch, dass Produktzyklen und damit auch die Arbeitsformationen sehr viel kürzer geworden sind. Arbeit kann auch projektförmigen und damit immer wieder zeitlich absehbaren Charakter annehmen. Paxson und Sicherman (1994) bemerken, dass mehr als 50% der

Personen, welche kontinuierlich im Arbeitsleben stehen, mindestens einmal in ihrem Arbeitsleben in mehreren Jobs gleichzeitig arbeiten. Es gibt immer mehr Menschen, die in verschiedenen Arbeitsverhältnissen tätig sind. In den USA arbeiteten 1994 etwa 6% aller Erwerbstätigen als Moonlighter, 1981 waren es 4.5% (Kimmel & Powell, 1999). Vergleichbare Zahlen gelten für Kanada (Kimmel & Powell, 1999). Es existiert zur Zeit noch keine Statistik darüber, wie viele Patchworker in der Schweiz arbeiten.

Nach Then (1994) steigt in Deutschland gerade die Zahl der Teilzeitselbständigen beträchtlich. Viele gewinnen so eine gewisse Freiheit und Unabhängigkeit in Kombination mit ihrer abhängigen Beschäftigung. Als Teilselbständige finden sie auch einen risikolosen Übergang von abhängiger Erwerbsarbeit in die Selbständigkeit. Der Flexibilisierungsprozess ist jedoch nicht in allen Berufssparten gleichermassen vertreten. Nach Düren und Wiedemeyer (2000) zählen die Künstlerarbeitsmärkte in Deutschland zu den dynamischsten Teilzeitarbeitsmärkten. Sie weisen Merkmale auf, die sie stark aus der Struktur des Gesamtmarktes herausheben: Der Anteil an selbständig Erwerbenden ist sehr hoch. Überdurchschnittlich hoch ist auch - mit steigender Tendenz - das Teilzeitniveau. Nur 45% der Künstler sind in einem Normalarbeitsverhältnis tätig. Dazu kommt, dass diskontinuierliche Erwerbsverläufe die Regel sind. Viele Künstler wechseln häufig zwischen Erwerbs- und Nichterwerbszeiten und zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsformen. Patchworkbiografien sind für sie schon lange Berufsrealität (Düren & Wiedemeyer, 2000). Neben den Künstlerarbeitsmärkten sind besonders benachbarte Arbeitsmärkte betroffen: Viele Journalisten arbeiten in flexiblen Arbeitsverhältnissen. In dieser Berufsgruppe ist die Zahl der freien Mitarbeiter in den letzten Jahren rasant angestiegen. Nach Angaben des deutschen Journalisten-Verbandes ist 1999 bereits jeder vierte Journalist in Deutschland auf selbständiger Basis tätig (Düren & Wiedemeyer, 2000). Analysen für die US-Amerikanischen Medienindustrien gehen davon aus, dass dort mittelfristig jeder zweite Erwerbstätige als Freelancer arbeiten wird. Konkurrenzdruck, ungesicherte Auftragslage und oft schlechte Honorare bei zunehmenden Leistungsanforderungen sorgen nach Düren und Wiedemeyer (2000) dafür, dass viele freie Journalisten nur genug verdienen, wenn sie zusätzlich Aufträge aus PR und Werbung übernehmen. Diese Medienmenschen müssen darum Initiative, Durchsetzungsvermögen, Flexibilität und

Mobilität zu ihren Charaktereigenschaften zählen können. Freie Mitarbeit wird aber auch in anderen Berufssparten immer häufiger. In vielen Kulturberufen (Übersetzer, Lektorinnen, Psychologen, Pädagoginnen, etc.) aber auch bei Juristen, Steuerberaterinnen, Versicherungsvertretern, Technikerinnen und Ingenieuren sind Freelancer keine Seltenheit.

2.2.4 Gründe dafür, als Patchworker zu arbeiten

In wirtschaftswissenschaftlichen Artikeln wird meistens davon ausgegangen, dass Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen nicht genug Stunden in ihrem ersten Job arbeiten können und deshalb zu wenig Einkommen erzielen (z.B. Shishko & Rostker, 1976; Averett, 2001). Es sind aber noch ganz andere Motive denkbar, warum Personen als Patchworker arbeiten. Beispielsweise können Personen sich einen zweiten Job suchen, weil sie sich für Vieles interessieren und sich in verschiedenen Bereichen engagieren möchten oder sie möchten künstlerisch tätig sein und trotzdem ein geregeltes Einkommen haben oder, dies betrifft vor allem weibliche Patchworker, sie möchten einen flexiblen Arbeitsplan haben (Plewes & Stinson, 1991). In der Forschungsliteratur vorwiegend soziologischer und psychologischer Richtungen lassen sich einige Untersuchungen finden, in denen Moonlighter nach den Gründen für die Ausübung von zwei oder mehreren Jobs nebeneinander gefragt werden. Es zeigt sich, dass die von den Personen genannten Gründe keineswegs nur auf den finanziellen Aspekt reduziert werden können. In Tabelle 1 und Tabelle 2 sind die Gründe solcher Untersuchungen zusammengefasst.

Tabelle 1. Gründe für Patchwork: Studien von Stinson (1990) und Kimmel & Powell (1999)

	Stinson (1990)	Kimmel & Powell (1999)	
		Kanada 1995	USA 1997
Regelmässige Ausgaben bezahlen	36%	40%	31%
Freude am zweiten Job	0%	17%	15%
Sparkapital für die Zukunft	16%	18%	9%
Schulden abzahlen	9%	5%	11%
Erfahrungen sammeln, Geschäft aufbauen	15%	10%	8%
Anderes	24%	8%	20%

Aus einer statistischen Erhebung des Büros für Gewerkschaftsstatistik in den USA aus dem Jahr 1989 wertete Stinson (1990) die Gründe von über 7.2 Millionen Moonlighter aus. Als häufigster Grund wurde „regelmässige Ausgaben bezahlen können“ (36%) angegeben, gefolgt von „andere Gründe (25%)“, „Sparkapital für die Zukunft“ (16%), „Erfahrungen sammeln oder ein Geschäft aufbauen“ (15%) und „Schulden bezahlen“ (9%). Die Studie von Kimmel und Powell (1999; siehe Tabelle 1) fand, dass für kanadische / US-amerikanische Moonlighter als Hauptgründe „regelmässige Ausgaben bezahlen können“ (40% / 31%), „Freude an der Arbeit im zweiten Job“ (17% / 15%), „Sparkapital für die Zukunft“ (18% / 9%), „Erfahrungen sammeln oder ein Geschäft aufbauen“ (10% / 8%), „Schulden bezahlen“ (5% / 11%) und „Anderes“ (8% / 20%) angegeben werden.

In Tabelle 2 sind die Hauptgründe von Moonlightern von einer Untersuchung von Collins und Berge (1994) dargestellt.

Tabelle 2. Gründe für Patchwork: Studie von Collins und Berge (1994)

Collins & Berge (1994)	Anzahl
um meine Fähigkeiten einsetzen zu können	16%
weil ich das zusätzliche Geld benötige	15%
um anderen einen Dienst zu erweisen	13%
weil der Job gut bezahlt ist	12%
um zusätzliche Fertigkeiten zu erwerben	12%
weil es in meinen Zeitplan passt	8%
weil ich das Arbeitsfeld wechseln möchte	8%

In der Studie von Collins und Berge (1994; siehe Tabelle 2) wurden 119 Manager und technische Arbeiter, welche in zwei oder mehr Arbeitsverhältnissen stehen, nach ihren Gründen für Moonlighting befragt. Im Gegensatz zu den vorher vorgestellten Studien gaben Collins und Berge keine Antwortkategorien vor. Das Hauptmotiv ist für die meisten hier Befragten „um meine Fähigkeiten einsetzen zu können“ (16%), an zweiter Stelle wird „weil ich das zusätzliche Geld benötige“ (15%) genannt, weitere häufig genannte Gründe sind: „um anderen einen Dienst zu erweisen“ (13%), „weil der Job gut bezahlt ist“ (12%), „um zusätzliche Fertigkeiten zu erwerben“ (12%), „weil es in meinen Zeitplan passt“ (8%) und „weil ich das Arbeitsfeld wechseln möchte“ (8%).

Kimmel und Powell (1999) fassen die Gründe in ihrer Untersuchung in zwei Hauptkategorien zusammen: den Wunsch, mehr Geld zu verdienen und die Jobheterogenität. Auch Conway und Kimmel (1992) fassen genannte Gründe für Moonlighting in zwei Kategorien zusammen: Einschränkungen verschiedenster Art im ersten Job (beispielsweise zu wenig Verdienst, aufstocken ist nicht möglich, etc.) und verschiedene Gründe, die nicht mit der Entlohnung zusammenhängen. Beide Einteilungen zielen auf die Unterscheidung zwischen materiellen und nicht-materiellen Gründen ab.

2.2.5 Typen von Patchworkern: Fragestellung

Patchworker haben nur etwas gemeinsam: sie arbeiten nebeneinander in mehreren Jobs und / oder immer wieder nacheinander in befristeten Jobs. Ansonsten weiss man aus der empirischen Forschung relativ wenig darüber, welche Menschen eher als Patchworker arbeiten als andere oder ob es verschiedene Typen von Patchworkern gibt. Wie aus dem vorangegangenen Kapitel ersichtlich ist, können die Motive dafür, mehrere Jobs zu haben, erheblich variieren. Ausserdem kann die Art der Beschäftigungsverhältnisse unterschiedlich sein. Beispielsweise ist es möglich, an zwei Teilzeitstellen unbefristet angestellt zu sein oder man kann teilzeitselbständig und immer wieder wechselnde befristete Beschäftigungen ausüben, etc. Freelancer beispielsweise treffen wahrscheinlich ganz andere Arbeitsbedingungen an als Patchworker mit zwei festen Arbeitsplätzen. Sie sind stärker vom aktuellen Arbeitsmarkt und von der Wirtschaftslage abhängig. Die soziale und finanzielle Sicherheit eines Patchworkers ist je nach Arbeitsvertrag und Lohnniveau unterschiedlich. Je nach Ausbildung, Geschlecht, nationaler Herkunft, sozialem Netzwerk etc. der Patchworker variieren die Arbeitsbedingungen und Arbeitsmöglichkeiten.

In der Literatur lässt sich wenig über verschiedene Typen von Patchworkern finden. Die einzige Einteilung, die gefunden wurde, ist von Simard, Chênevert und Tremblay (2000). Sie teilten 808 Patchworker aufgrund des erzielten Jahreseinkommens und der Anzahl zu arbeitenden Wochenstunden mit Hilfe einer Clusteranalyse in die folgenden drei Gruppen ein: „Unsichere“, „Gefestigte“ und „Stars“. Die Personen der verschiedenen Gruppen unterscheiden sich jeweils statistisch signifikant voneinander in der Höhe der Ausbildung. Das heisst, die Unsicheren haben im Mittel die niedrigste und die Stars die höchste Ausbildung absolviert. Weiter unterscheiden sich die Gruppen im Durchschnittsalter: die Unsicheren sind im Mittel die jüngsten Patchworker und die Stars die ältesten. Aus den theoretischen Überlegungen über verschiedene Typen von Patchworkern ist jedoch anzunehmen, dass es auch andere Bereiche als die zu leistenden Arbeitsstunden und das Einkommen gibt, die relevante Unterscheidungsmerkmale für Patchworker sind (wie beispielsweise die Motive dafür, als Patchworker zu arbeiten, die Ausbildung, ob die Patchworker gerne als Patchworker arbeiten oder die Art der Beschäftigungsverhältnisse). Es sollten

deshalb mehrere Kriterien für eine Patchworkkertypenbildung miteinbezogen werden, um so herauszufinden welche Kriterien relevant sind.

Die erste (explorative) Fragestellung dieser Untersuchung lautet:

F1: Lassen sich aus der Patchworkerstichprobe mittels den Variablen (oder einigen davon) „Gründe für Patchwork“, „Ausbildung“, „Bevorzugung einer anderen Form von Beschäftigung“, „Art der Beschäftigungsverhältnisse“ inhaltlich unterscheid- und interpretierbare Gruppen von Patchworkern bilden?

2.3 Methodisches Vorgehen bei der Patchworkkertypenbildung

In diesem Kapitel wird auf die Datenerhebung und die Kriterien für die Patchworkerstichprobe eingegangen. Dann wird die Kriterienauswahl und zum Schluss das methodische Vorgehen bei der Typenbildung erläutert.

2.3.1 Datenerhebung

Die Daten wurden mittels Fragebogen erfasst (entwickelt von A. Wittekind, S. Raeder & G. Grote, 2004; Fragebogen siehe Anhang 9.1, S. 117). Wie in der Einleitung dieser Lizentiatsarbeit erwähnt, ist der Fragebogen als Teil des Projekts „Integration in die Arbeitsgesellschaft bei zunehmender Flexibilisierung“ entwickelt worden (von G. Grote, S. Raeder & A. Wittekind) und stand schon fest, als diese Lizentiatsarbeit begonnen wurde.

Die Fragebögen wurden etwa während eines halben Jahres von September 2004 bis März 2005 verteilt. In erster Linie wurden die Patchworker über persönliche Kontakte gesucht. Patchworker, welche bereit waren, mitzumachen, wurden nach weiteren potentiellen ProbandInnen in ihrem Umfeld gefragt. Nach diesem „Schneeballprinzip“ konnten rund 150 Fragebögen verteilt werden. Weiter wurden verschiedene Institutionen angefragt: Ikea, Fachhochschule Solothurn, BVS St. Gallen, Delta Security Weinfelden, Berufsschule Lenzburg, alle externen Dozenten der Fachhochschule Winterthur, alle Dozenten der Fachhochschule Chur, Radio Basilisk, Radio 24, Radio Zürisee, Radio Sunshine, Radio Aktuell, Adecco Region Zürich, Manpower, Etcetera Effretikon, Otp, Honegger Reinigungen, Kneippshof in Dussnang (Kurhotel), Notenzählbüro der Credit Suisse in Kloten, ZAP Zentrum für angewandte Psychologie (Berufsberatung) Neuhausen und Bergschulen in Arosa, Scuol,

Lenzerheide und Saas Fee. Es wurden insgesamt 300 Fragebögen verteilt. Ausgefüllt zurückgeschickt wurden 121. Der Rücklauf beträgt somit 43%. Vom Fragebogen gibt es sowohl eine Version auf Papier als auch eine online-Version. Bei letzterer wurde jeweils der Link zum Fragebogen per email verschickt. Online waren zum Zeitpunkt der Auswertung 28 Fragebögen ausgefüllt. Hier ist es nicht möglich, eine Rücklaufquote anzugeben, da unklar ist, ob und an wie viele Personen die verschickten emails weitergeleitet wurden. Total wurden 149 Fragebögen ausgewertet.

2.3.2 Stichprobe

In dieser Untersuchung sollten die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse der Patchworker jeweils einen relevanten Beitrag zum Erwerbseinkommen liefern. Dies ist natürlich sehr individuell und auch eine 20%-Stelle kann so lukrativ sein, dass sie genauso zum Einkommen beiträgt wie die schlechtbezahlte 50%-Stelle. Da die Daten mittels Fragebogen gesammelt wurden, kann nicht in jedem Fall individuell entschieden werden. Deshalb wurden für diese Untersuchung die Kriterien für Patchworker so festgelegt, dass eine Person mindestens 80% arbeiten muss, davon höchstens 60% an der einen Stelle. Eine andere Möglichkeit ist, dass die Person immer wieder kurzfristig befristete Arbeitsverhältnisse hat; diese können Vollzeit oder Teilzeit sein (Beschäftigungsgrad im Jahresmittel mindestens 80%). Es wurde keine repräsentative Stichprobe angestrebt, die Personen wurden nicht nach einem Zufallsverfahren ausgewählt und demografische Variablen wurden auch nur begrenzt berücksichtigt.

2.3.2.1 Beschreibung der Stichprobe

In diesem Kapitel wird die untersuchte Patchworkerstichprobe aufgrund demografischer und anderer Merkmale beschrieben. Abbildung 1 zeigt die Verteilung des Geschlechts in der untersuchten Stichprobe.

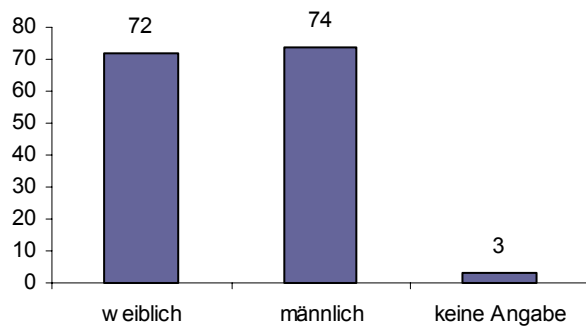


Abbildung 1. Verteilung Geschlecht (N=149)

In dieser Patchworkerstichprobe beträgt das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ziemlich genau 1:1 (siehe Abbildung 1). Drei Personen haben zu ihrem Geschlecht keine Angaben gemacht.

Das Alter der Versuchspersonen wurde in vier Abschnitte eingeteilt: Die erste Kategorie beinhaltet die bis und mit 30-Jährigen, die zweite 31-40-Jährige, die dritte 41-50-Jährige und die letzte Kategorie Personen ab 51 Jahren.

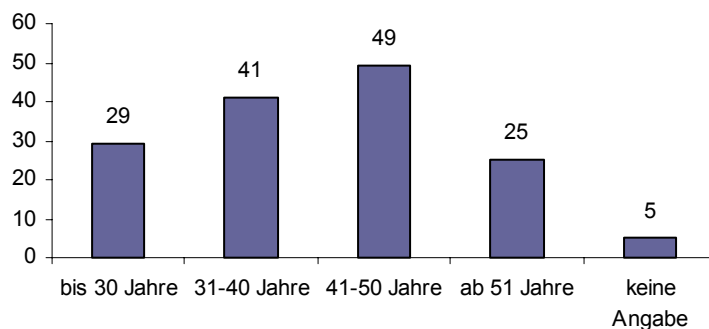


Abbildung 2. Verteilung Alter (N=149)

Das Alter der Probanden liegt in einem Spektrum zwischen 20 und 62 Jahren, das Durchschnittsalter beträgt 41 Jahre. Die einzelnen Altersgruppen sind alle mit mindestens 25 Personen recht gut vertreten (siehe Abbildung 2). Fünf Personen haben zu ihrem Alter keine Angabe gemacht.

Die Muttersprache wurde in vier Kategorien erhoben: Deutsch, Französisch, Italienisch und Andere.

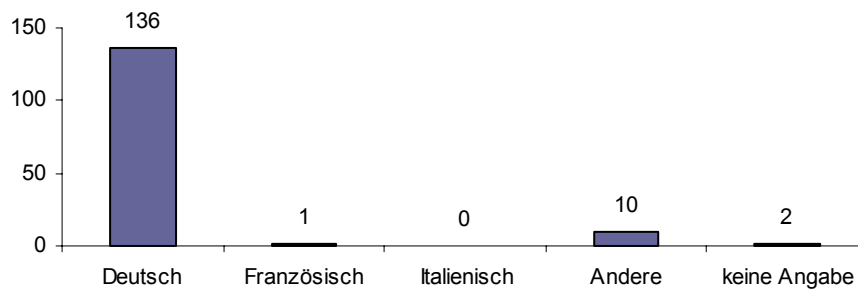


Abbildung 3. Verteilung Muttersprache (N=149)

Der Anteil an nicht deutschsprachigen Versuchspersonen ist klein, nur gerade 11 der 149 untersuchten Patchworker haben eine andere Muttersprache (siehe Abbildung 3). Zwei Personen haben zu ihrer Muttersprache keine Angabe gemacht.

Die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse der untersuchten Patchworker ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

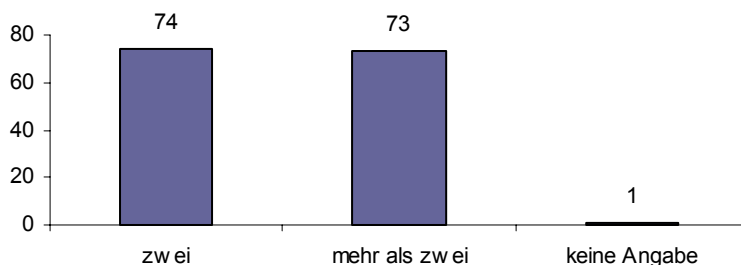


Abbildung 4. Verteilung Anzahl Beschäftigungsverhältnisse (N=149)

Knapp die Hälfte aller untersuchten Patchworker hat neben ihren beiden Hauptbeschäftigungsverhältnissen in den letzten 12 Monaten weitere Beschäftigungsverhältnisse gehabt (siehe Abbildung 4). Eine Person hat zur Anzahl ihrer Beschäftigungsverhältnisse keine Angaben gemacht.

2.3.3 Kriterienauswahl und Skalenbildung

Die Typen wurden anhand verschiedener Kriterien mittels einer Clusteranalyse gebildet. Die Auswahl der Variablen für die Typenbildung hat explorativen Charakter. Einerseits standen nur die Variablen des bestehenden Fragebogens zur Auswahl (der Fragebogen konnte nicht mehr verändert werden) andererseits ist dieses Forschungsfeld noch jung und wenig erforscht (vgl. Kapitel 2.2.5, S. 21). Simard et al. (2000) benützen in ihrer Typenbildung die Variablen „Einkommen“ und „Anzahl zu leistende Arbeitsstunden“. In diesem Fragebogen wurden weder das erzielte Jahreseinkommen noch die Anzahl Wochenstunden erfasst. Es wurde lediglich das Haushaltseinkommen erhoben. Da es jedoch nicht möglich ist, daraus das Jahreseinkommen abzuleiten, wurde dieses Kriterium für die Clusteranalyse nicht verwendet. Jedoch wurde nach der Ausbildung gefragt. Diese hat wahrscheinlich einen Zusammenhang mit dem erzielten Jahreseinkommen (siehe Simard et al., 2000; Kapitel 2.2.5, S. 21). Die Ausbildung ist darum auch eines der verwendeten Kriterien für den Versuch, Typen zu bilden. Die anderen Kriterien, die als mögliche Variablen für die Typenbildung gewählt wurden, sind: „Beschäftigungsverhältnisse“, „Gründe dafür, als Patchworker zu arbeiten“ und „Bevorzugung einer anderen Form von Beschäftigung“. Diese Kriterien wurden aus dem Fragebogen ausgewählt, weil sie einerseits sehr verschieden sind und andererseits angenommen wurde, dass sie relevant sind für die Differenzierung zwischen verschiedenen Patchworkern. Wie erwähnt, ist die Kriterienauswahl explorativ, da darüber wenig empirische Literatur existiert. Im Folgenden werden alle vier Kriterien vorgestellt.

➤ *Höchste Ausbildung*

Die höchste abgeschlossene Ausbildung hat in vielerlei Hinsicht im Erwerbsleben einer Person einen Einfluss, so zum Beispiel auf Lohn, Karriere, Ansehen etc. Wer eine Berufslehre absolviert hat, findet beispielsweise andere Möglichkeiten vor als jemand, der promoviert hat. Gerade in der Schweiz scheint die Ausbildung für die Chancen und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt wesentlich zu sein. Möglicherweise ist dieses Kriterium in anderen Ländern wie der USA weniger relevant, wo die Berufserfahrung ein grösseres Gewicht hat. Im Fragebogen konnten die ProbandInnen von elf Ausbildungsstationen auswählen, welche sie bisher durchlaufen hatten (siehe

Fragebogen im Anhang 9.1, S. 117). Für die Rangierung der ProbandInnen nach Höhe der Ausbildung wurde jeweils nur die höchste angegebene Ausbildung berücksichtigt. Es wurde mit zwei verschiedenen Varianten dieser Variablen gerechnet. Einerseits wurde die elfstufige Skala verwendet, andererseits wurden die Ausbildungsstationen aber auch in vier Kategorien eingeteilt (gemäss Bundesamt für Statistik, Statistik Schweiz, Thema 15 - Bildung, Wissenschaft). In die erste Kategorie (obligatorische Schule) gehören Personen, welche keine Ausbildung haben oder eine Anlehre absolviert haben. Personen, die eine Berufslehre mit oder ohne BMS, Matura oder Lehrerseminar haben, bilden die zweite Kategorie (Sekundarstufe II). In die dritte Gruppe (Tertiär: höhere Berufsausbildung) gehören Personen, die eine höhere Berufsausbildung mit Meisterdiplom, eine Techniker- oder Fachschule oder eine Fachhochschule absolviert haben. Die letzte Gruppe (Tertiär: Hochschule) besteht aus Personen mit Universitäts- oder ETH-Abschluss mit oder ohne Dissertation / Nachdiplom.

➤ *Beschäftigungsverhältnisse*

Für eine Differenzierung zwischen verschiedenen Typen von Patchworkern scheint die Frage nach den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen relevant. Es ist wahrscheinlich, dass jemand, der zwei eigene Firmen hat ein anderer Patchworkertyp ist als jemand, welcher immer wieder kurzfristig befristete Arbeitsverhältnisse innehat weil er keine feste Stelle findet. Jemand mit zwei unbefristeten Jobs unterscheidet sich in seinen Beschäftigungsverhältnissen wiederum von jemandem, der als Freelancer immer wieder bei verschiedenen Firmen anheuert. Darum wurde beschlossen, dieses Kriterium für die Differenzierung zwischen verschiedenen Typen einfließen zu lassen. Es wurden die Angaben über den Arbeitgeber sowie über Befristung der Arbeitsverhältnisse einbezogen (siehe Fragebogen im Anhang 9.1, S. 117). Die möglichen Antworten der Variable „Arbeitgeber“ wurden dafür in zwei Kategorien eingeteilt. Die Antworten „Privates oder öffentliches Unternehmen“, Zeitarbeitsfirma“ und „Privathaushalt“ gehören zur Kategorie **unselbständig**. Die Antworten „selbständig erwerbend“, „Unternehmen, das Ihnen selbst gehört“ und „familieneigenes Unternehmen“ wurden zur Kategorie **selbständig** zusammengefasst. Für unselbständig erwerbende Personen kann zwischen

einer befristeten und einer unbefristeten Anstellung unterschieden werden. Da das Kriterium der Befristung bei selbständig erwerbenden Personen eigentlich nur für Quasi-Selbständige von Bedeutung ist, wurde bei dieser Gruppe die Unterscheidung weggelassen. Die meisten Selbständigen haben dazu auch keine Angaben gemacht.

Damit dieses Kriterium „Beschäftigungsverhältnisse“ als Variable in die Typeneinteilung einbezogen werden konnte, musste es erst quantifizierbar gemacht werden. Dazu wurde die Subkategorie „Selbstkontrolle“ aus der Theorie des Arbeitskraftunternehmers von Voss und Pongratz (1998) verwendet. Unter Selbstkontrolle verstehen die beiden Autoren die selbständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit (siehe auch Kapitel 2.2.2, S. 14). Selbstkontrolle als Kriterium wurde aus drei Gründen ausgewählt: Erstens scheint es für die Differenzierung zwischen Patchworkern relevant zu sein, wie viel Selbständigkeit sie in ihren Jobs haben, zweitens wurde vermutet, dass es bei den Patchworkern grosse Unterschiede in diesem Kriterium gibt und drittens konnten die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse auf diese Weise relativ gut in eine Rangfolge gebracht werden. Es wurde angenommen, dass selbständig erwerbende Personen eine höhere Selbstkontrolle erleben als Angestellte, da sie ihre Planung selbständiger gestalten können und die Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit mehr in ihrer Hand liegt. Weiter scheint eine feste Anstellung bei der beschäftigten Person mehr Selbständigkeit vorauszusetzen als eine befristete Anstellung, da angenommen wird, dass ihr mehr Eigenverantwortung für ihre Arbeit gegeben wird.

Auf Tabelle 3 sind die sechs möglichen Kombinationen dargestellt. Die Zahlen zeigen die Rangierung nach Selbstkontrolle.

Tabelle 3. Kombinationen der verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse rangiert nach angenommener Höhe der Selbstkontrolle

Beschäftigungsverhältnis 1		Beschäftigungsverhältnis 2		
		selbständig	unselbständig	
			<i>unbefristet</i>	<i>befristet</i>
selbständig		5		
unselbständig	<i>unbefristet</i>	4	3	
	<i>befristet</i>	3	2	1

Das heisst, von Personen, welche zweimal befristet angestellt sind, wird angenommen, dass sie die niedrigste Selbstkontrolle (1) haben; Personen, die einmal befristet und einmal unbefristet angestellt sind, haben tendenziell eine eher niedrige Selbstkontrolle (2). Diejenigen Patchworker, die entweder zweimal unbefristet angestellt sind oder befristet angestellt und selbständig tätig sind, haben eine mittlere Selbstkontrolle (3). Eine eher hohe Selbstkontrolle (4) wird den Personen, welche unbefristet angestellt und selbständig sind, zugesprochen. Die höchste Selbstkontrolle (5) sollten Personen haben, die zweimal selbständig sind.

➤ *Gründe dafür, als Patchworker zu arbeiten*

Die Gründe dafür, weshalb die ProbandInnen als Patchworker arbeiten, können sehr unterschiedlich sein. Sie wurden anhand einer Frage mit offenem Antwortformat erfasst (die Antworten siehe im Anhang 9.2, S. 124). In einem ersten Schritt wurden diese Gründe inhaltsanalytisch ausgewertet (nach Mayring, 1996). In einem Kategoriensystem wurden diejenigen Aspekte festgelegt, die aus dem Material herausgefiltert werden sollen. Dafür wurde das Material zusammengefasst und so reduziert, dass die wesentlichen Inhalte erhalten blieben. Damit die Gründe für die Typenbildung verwendet werden konnten, mussten sie quantifizierbar gemacht werden. Kimmel und Powell (1999) sowie Conway und Kimmel (1992) (siehe auch Kapitel 2.2.4, S. 18) befragten in ihrer Studie Moonlighter nach den Gründen dafür, in zwei

Beschäftigungsverhältnissen zu arbeiten. Sie fassen diese Gründe in zwei Hauptkategorien zusammen: Gründe, die mit der Entlohnung zusammenhängen und Jobheterogenität. Auf ähnliche Weise wurden die genannten Gründe in dieser Untersuchung kategorisiert: Sie wurden in **nicht-materielle Gründe**, **materielle Gründe** und **andere Gründe** eingeteilt.

Zu den **nicht-materiellen Gründen** gehören zum Beispiel: „Entwicklung der Persönlichkeit“, „Freude an den Tätigkeiten“, „Gesundheit“ und „Vielfältigkeit“. Schaut man sich die nicht-materiellen Gründe näher an, wird klar, dass sie mit Ausnahme von Gesundheit etwas damit zu tun haben, dass die Patchworkertätigkeit an sich als bereichernd erlebt wird.

Zu den **materiellen Gründen** gehören beispielsweise: „finanzielle Sicherheit“ (auch im Rahmen des Aufbaus einer selbständigen Tätigkeit), „Mehrverdienst“, und „Aufstocken im ersten Job nicht möglich“. Diese Gründe liegen ausserhalb der eigentlichen Handlung.

Zu den **anderen Gründen** gehören nicht zuordenbare Gründe wie zum Beispiel: „Zufall“ und „keine konkreten Gründe“.

War die Einteilung der Gründe in die drei Kategorien gemacht, wurden die Personen aufgrund ihrer Nennungen einer Skala von 1 bis 5 zugeteilt. 1 bedeutet: „nur materielle Gründe genannt“, 5 bedeutet: „nur nicht-materielle Gründe genannt“. Die Anzahl der Gründe spielte dabei keine Rolle, nur das Verhältnis zwischen den Gründen, die zur einen Gruppe gehören und den Gründen, die in die andere Gruppe gehören. War ein Grund nicht zuordenbar, wurde beiden Gruppen ein halber Punkt (entspricht einem „halben Grund“) vergeben. Die folgenden Beispiele sollen die Vorgehensweise klar machen:

Beispiel 1: Proband nennt die Stichworte „abwechslungsreich“ und „Sicherheit“ als Gründe. Er nennt also je einen Grund aus den beiden oben genannten Gruppen **materielle Gründe** und **nicht-materielle Gründe**. Die Verteilung ist 1:1, folglich bekommt er die Ausprägung 3 zugeteilt.

Beispiel 2: Probandin nennt „hat sich so ergeben“ und „entspricht meiner Neigung“. Der erste Grund kann nicht zugeordnet werden, es wird deshalb beiden Gruppen ein halber Punkt gegeben. Der zweite Grund gehört in die

Kategorie **nicht-materielle Gründe**. Das Verhältnis der Antworten ist also 0.5:1.5 für die letztgenannte Kategorie. Wird dieses Verhältnis in die Skala von 1 bis 5 umgerechnet, entspricht dies einem Wert von 4.

Auf diese Weise konnte allen ProbandInnen, welche mindestens einen Grund genannt haben, ein Wert zugewiesen werden.

➤ *Bevorzugung einer anderen Form von Beschäftigung*

Das letzte für die Typenbildung verwendete Kriterium ist die Frage: „Würden Sie dem Patchwork eine andere Form von Beschäftigung vorziehen?“ Die Antworten liegen in einer fünfstufigen Antwortskala vor (siehe Fragebogen im Anhang 9.1, S. 117). Diese Antwortskala wurde direkt so übernommen.

2.3.4 Auswahl einer geeigneten Clusterlösung

Es wurde anhand einer Clusteranalyse mit diesen vier Variablen (und auch jeweils mit drei der vier Variablen) eine Typenbildung versucht. Da es verschiedene Arten von Clusteranalysen gibt, wurden alle für die ausgewählten Variablen sinnvollen Varianten ausprobiert und durchgerechnet. Verwendbare Verfahren sind das nicht-hierarchische Verfahren „k-means“ sowie die hierarchischen Verfahren „Linkage zwischen den Gruppen“, „Linkage innerhalb der Gruppen“, „Centroid“, „Ward“ und „Median“. Sie werden im Folgenden kurz vorgestellt.

2.3.4.1 Verwendete Verfahren zur Clusterbildung

- Beim **k-means** Verfahren müssen alle Objekte so eingeordnet sein, dass sie zum Mittelwert ihres eigenen Clusters eine geringere Distanz aufweisen als zu den Mittelwerten der anderen Cluster (Hirsig, 2000). Bei diesem Verfahren muss die Clusterzahl von Beginn an feststehen. Diese wird mit Hilfe von der erklärten Streuung, der relativen Verbesserung gegenüber der vorausgehenden Lösung und der F-MAX-Teststatistik festgelegt (nach Bacher, 2001).
- Beim Verfahren **Linkage zwischen den Gruppen** wird die Distanz zwischen zwei Clustern definiert als Mittelwert der Distanzen aller Elementpaare, bei denen je ein Element aus Cluster a und eines aus Cluster b stammt (Diel & Staufenbiel, 2002).

- Beim Verfahren **Linkage innerhalb der Gruppen** wird die Distanz zwischen zwei Clustern definiert als Mittelwert der Distanzen zwischen allen möglichen Elementpaaren des Clusters, das durch die Fusion von Cluster a und Cluster b entsteht (Diel & Staufenbiel, 2002).
- Beim **Centroid** Verfahren wird die Distanz zwischen zwei Clustern definiert als die Distanz zwischen den Mittelwerten von Cluster a und Cluster b (Diel & Staufenbiel, 2002).
- Beim **Median** Verfahren wird die Distanz zwischen zwei Clustern definiert als Variante der Centroid-Methode. Hier gehen bei der Berechnung des Mittelwerts eines neuen Clusters die beiden konstituierenden Cluster unabhängig von ihrer Grösse gleichgewichtig ein (Diel & Staufenbiel, 2002).
- Beim **Ward** Verfahren wird als Fusionskriterium festgelegt, dass die Binnenvarianz der Gruppierungen minimal wächst (Wiedenbeck & Züll, 2001).

Das „Single Linkage“ Verfahren sowie das „Complete Linkage“ Verfahren sind für diese Stichprobe weniger geeignet. Das „Single Linkage“ Verfahren hat den Nachteil, dass Ketten als Cluster entstehen können, da nur die Distanzen benachbarter Objekte berücksichtigt werden. Das „Complete Linkage“ Verfahren tendiert zur Bildung kleiner, kompakter Cluster, in denen sich alle Objekte relativ nahe sind (z.B. Meiser & Humburg, 1996). Dieses Verfahren ist dann anzuwenden, wenn Cluster mit möglichst geringem Durchmesser gesucht werden (Wiedenbeck & Züll, 2001). Bei beiden Verfahren wird nur die Distanz eines einzigen Objektpaares herangezogen, nämlich des Paares mit der kleinsten bzw. grössten Distanz. Die Verfahren „Linkage innerhalb der Gruppen“ und „Linkage zwischen den Gruppen“ stellen einen Kompromiss der beiden Verfahren dar und beziehen mehr Dateninformation der Cluster mit ein (Meiser & Humburg, 1996). Als Unähnlichkeitsmass wird die quadrierte euklidische Distanz verwendet. Dafür müssten die Variablen auf Intervallniveau skaliert sein. Bei den Gründen dafür, als Patchworker zu arbeiten sowie bei der Frage, ob die Probanden eine andere Art der Beschäftigung vorziehen würden, kann dieses Niveau als gegeben betrachtet werden. Heikler ist es bei den anderen beiden Variablen „Ausbildung“ und „Beschäftigungsverhältnisse“. Sie sind streng genommen nur ordinalskaliert. Nach Bacher (1996) sind die cluster-

analytischen Verfahren jedoch relativ robust gegenüber der Wahl eines falschen Unähnlichkeitsmasses.

2.3.4.2 *Auswahl der geeignetsten Clusterlösung*

Im Folgenden werden die einzelnen Schritte zur Auswahl der geeignetsten Clusterlösung beschrieben.

- Bei den verschiedenen Clusterlösungen wurde als erstes Kriterium auf die Gruppengrößen geachtet; das heisst, eine Clusterlösung mit einigermaßen gleich grossen Gruppen wurde angestrebt.
- In einem weiteren Schritt wurde ihre inhaltliche Interpretierbarkeit angeschaut.
- Wurde eine Auswahl an Clusterlösungen getroffen, welche aufgrund der Clustergrößen und der inhaltlichen Interpretierbarkeit sinnvoll wären, wurden diese Clusterlösungen auf ihre Übereinstimmung in der Zuordnung mit diskriminanzanalytischer Zuordnung hin geprüft. Diskriminanzanalyse ist ein Verfahren, bei welchem die Gruppeneinteilung schon feststehen muss. Es überprüft die Zuordnung der Fälle zu den verschiedenen Gruppen. Eine hohe Übereinstimmung ist ein Indiz für die Güte dieser einer Clusterlösung.
- Weiter wurden diese Lösungen mittels Kreuztabellen miteinander verglichen. Die Anzahl der Cluster müssen bei diesen Vergleichen übereinstimmen, jedoch sind entweder die Verfahren für die Clusterbildung unterschiedlich oder die Variablen, die für die Clusterbildung benutzt wurden. Das heisst, es wurde angeschaut, inwieweit verschiedene Verfahren oder Variablen gleiche Zuordnungen von Personen in Cluster gemacht haben. Auf diese Weise wurde überprüft, wie ähnlich die verschiedenen Verfahren die Clusterzuordnung machen. Eine hohe Übereinstimmung spricht für die Stabilität der verglichenen Clusterlösungen und weist auf eine natürliche Gruppierung hin.
- Die endgültige Wahl der Clusterlösung wurde nach inhaltlichen Kriterien getroffen.

Das konkrete Vorgehen wird in Abbildung 5 veranschaulicht.

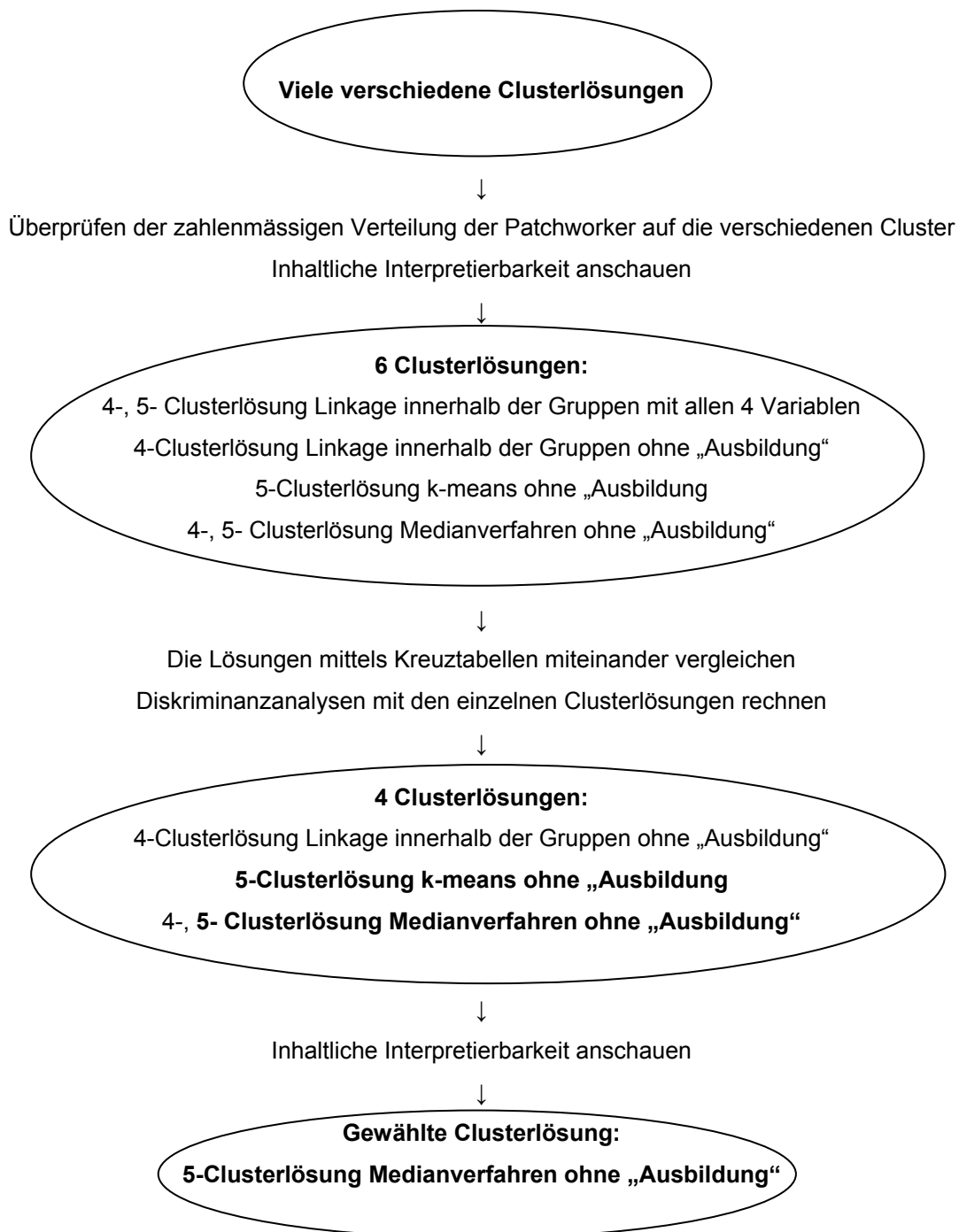


Abbildung 5. Vorgehen bei der Auswahl der besten Clusterlösung

Die verschiedenen Clusterlösungen wurden im Hinblick auf ihre zahlenmässige Verteilung (möglichst gleichmässig in den verschiedenen Clustern) sowie inhaltliche Interpretierbarkeit eingeschätzt. Es blieben sechs Lösungen übrig, die diese beiden Kriterien gut erfüllten. Die 4-, sowie 5-Clusterlösung mit dem Verfahren Linkage innerhalb der Gruppen: für diese Clusterlösungen wurden alle vier vorgestellten

Variablen einbezogen (Ausbildung: elfstufig). Bei den anderen „guten“ Lösungen wurde die Ausbildung als Variable weggelassen: die 5-Clusterlösung von k-means, die 4- und 5-Clusterlösungen mit dem Medianverfahren und die 4-Clusterlösung mit dem Linkage innerhalb der Gruppen (siehe auch Abbildung 5).

In einem weiteren Schritt des Auswahlverfahrens der geeignetsten Clusterlösung wurden verschiedene Lösungen mittels Kreuztabellen auf ihre Ähnlichkeit hin geprüft, zusätzlich wurde mit einer Diskriminanzanalyse die Korrektheit der Zuordnung ermittelt (siehe auch Abbildung 5). Für die Kreuztabellen wurden jeweils zwei „gute“ Clusterlösungen genommen, welche die gleiche Anzahl Cluster vorwiesen, aber in Methode oder Variablen für die Bildung der Cluster nicht übereinstimmten (z.B. Lösung, die alle vier Variablen für die Clusterbildung verwendet hat vs. Lösung mit nur drei der vier Variablen etc.).

Es stellte sich heraus, dass beide Lösungen, welche alle vier Variablen für die Typenbildung berücksichtigten, sich in der Zuordnung der Fälle zu den verschiedenen Clustern von den anderen Lösungen am stärksten unterschieden. In der diskriminanzanalytischen Überprüfung der Clusterlösungen schnitten sie mit je 91% Übereinstimmung auch am schlechtesten ab. Diese beiden Lösungen wurden darum ausgeschlossen.

Die übrigen vier Lösungen erreichten in der Diskriminanzanalyse Übereinstimmungen von 94.7% - 100%. Bei den Kreuzvergleichen stellte sich heraus, dass die k-means-Lösung und die Median- 5-Clusterlösung am besten miteinander übereinstimmten. Bei der definitiven Entscheidung für eine Lösung wurden die vier Lösungen nochmals inhaltlich überprüft, ausserdem wurden die k-means und die Median 5-Clusterlösung aufgrund der Kreuztabellenvergleiche favorisiert behandelt. Die 5-Clusterlösung des Medianverfahrens hat sich schlussendlich aufgrund inhaltlicher Überlegungen als beste Lösung herauskristallisiert und wurde deshalb gewählt. Bei dieser Clusterlösung sind 95.5% der Fälle gemäss Diskriminanzanalyse korrekt zugeordnet. Zusammenfassend sind die Vergleiche der gewählten Lösung mit anderen Lösungen mittels Kreuztabellen im Anhang 9.3.2, Tabelle 13, S. 142 und Tabelle 14, S. 142 aufgeführt. Die schlussendlich gewählte Lösung wird im Kapitel 2.4.2, S. 43 vorgestellt. Die fünf anderen Clusterlösungen, welche in eine engere Auswahl kamen, sind im Anhang 9.3.1, S. 138 bis S.141 dargestellt.

2.4 Beschreibung der für die Typenbildung relevanten Variablen und Ergebnisse der Typenbildung

Als Erstes werden in diesem Kapitel die Häufigkeitsverteilungen der für die Typenbildung relevanten Variablen aufgezeigt. Speziell wird auf das Kriterium „Gründe dafür, als Patchworker zu arbeiten“ eingegangen, da dieses im Fragebogen mit einem offenen Antwortformat erhoben wurde und inhaltsanalytisch ausgewertet wurde. Dann wird die gewählte Lösung vorgestellt.

2.4.1 Beschreibung der für die Typenbildung relevanten Variablen

Die Gründe dafür, warum die befragten Personen als Patchworker arbeiten, sind vielfältig (siehe Anhang 9.2, S. 124). In Kapitel 2.2.4, S.18 wurden die am häufigsten genannten Gründe für Moonlighter aus der Forschungsliteratur zusammengefasst. Die von Patchworkern in dieser Untersuchung genannten Gründe wurden in andere Kategorien eingeteilt, da sie sich von den von Moonlightern genannten Gründen ziemlich unterscheiden. Gerade die Gründe finanzieller Art (wie Schulden bezahlen, etc.) sind bei dieser Stichprobe viel weniger häufig vertreten. Dies wahrscheinlich aus dem Grund, dass Moonlighter häufig zu einem Vollzeitjob noch andere Beschäftigungsverhältnisse haben und hier untersuchte Patchworker ausnahmslos mehrere Teilzeitjobs kombinieren. Die Aussagen wurden inhaltsanalytisch ausgewertet (siehe Anhang 9.2, S. 124) und in folgende Gruppen eingeteilt:

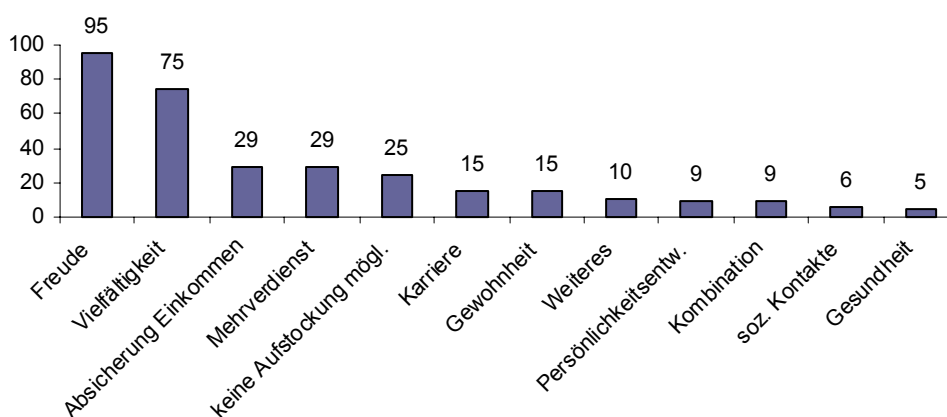


Abbildung 6. Gründe für Patchwork

Was unter diesen Gründen von Abbildung 6 genau verstanden wird, wird hier mit Hilfe von Beispielnennungen erläutert:

- *aus Freude an der Sache (95 Nennungen)*
Leidenschaft, Neugier, interessant, entspricht meinen Fähigkeiten und Interessen, mein Wunsch, Spass, Freiheit, Erfüllung, entspricht meiner Neigung, flexible Arbeitszeiten
- *Vielfältigkeit (75 Nennungen)*
Vielfältigkeit, Bereicherung, Erfahrungsreichtum, Diversifikation, verschiedene Richtungen offen halten können, sich nicht festlegen müssen, Ergänzung, Befriedigung verschiedener Bedürfnisse, weniger Langeweile und Einseitigkeit, Abwechslung, Ausgleich, Synergien
- *Absicherung des Einkommens (29 Nennungen)*
Wirtschaftliche Unabhängigkeit von einer Branche, mehrere Standbeine, Aufbau des eigenen Geschäfts, kleineres Klumpenrisiko, finanzielle Unabhängigkeit, Sicherheit, unsichere erste Beschäftigung, Überbrückung bis selbständige Tätigkeit ausreichend rentiert
- *Mehrverdienst (29 Nennungen)*
Nebenjob gibt gute Verdienstmöglichkeit, Zusatzverdienst, zu wenig Verdienst im eigentlichen Beruf, Aufstockung des Gehalts
- *Keine Aufstockung möglich (25 Nennungen)*
Keine Stelle mit genügend Stellenprozenten gefunden, keine festen Stellen vorhanden, keine Aufstockung möglich, auf der Suche nach einer Festanstellung
- *Karriereförderlich (15 Nennungen)*
Erhöhung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt, karriererelevant, mehr Möglichkeiten vorwärts zu kommen, Förderung der Qualifikationen, Berufserfahrung sammeln, Aus- und Weiterbildung
- *Gewohnheit, Zufall (15 Nennungen)*
Hat sich so ergeben, Gewohnheit, Relikt aus meiner früheren Tätigkeit
- *Weiteres (10 Nennungen)*

Familieneigenes Unternehmen ist auf mich angewiesen, um am neuen Wohnort sesshaft zu werden

➤ *Persönlichkeitsentwicklung (9 Nennungen)*

Persönliche Weiterentwicklung, Selbstverwirklichung, geistige Flexibilität, Horizonterweiterung

➤ *Kombination gefällt (9 Nennungen)*

Ideale Kombination, Kombination: Freiheit und Sicherheit, beste Kombination: eigener Betrieb und temporär, Mix aus Teamarbeit und Selbständigkeit ist ideal

➤ *Soziale Kontakte (6 Nennungen)*

Soziale Kontakte, Kontakt mit vielen verschiedenen Menschen

➤ *Gesundheit (5 Nennungen)*

Kein Ausbrennen, aus gesundheitlichen Gründen, keine gesundheitlich schädigende Identifikation mit meiner Arbeit, nur im einen Job zu arbeiten wäre energetisch zu viel

Die „Freude an der Sache“ hat sich in dieser Untersuchung als wichtigster Grund für Patchwork herauskristallisiert (siehe Abbildung 6). Eng damit verknüpft ist die „Vielfältigkeit“, welche am zweithäufigsten genannt wurde. Erst im Anschluss daran werden finanzielle Gründe wie „Absicherung des Einkommens“, „Mehrverdienst“ und „keine Aufstockung möglich“ genannt. Je 15 Mal wurden Gründe genannt, die in die Gruppen „Gewohnheit, Zufall“ und „Karriere“ gehören. Es folgen Gründe der Gruppe „Weiteres“. Gleich stark vertreten sind die Aspekte „Persönlichkeitsentwicklung“ und „Kombination gefällt“. Gründe der letzten Gruppen „soziale Kontakte“ und „Gesundheit“ wurden am wenigsten häufig genannt.

Die genannten Gründe werden für die Typenbildung zu „materielle“, „nicht-materielle“ und „andere“ Gründe zusammengefasst. Die Gründe der Gruppen „Absicherung des Einkommens“, „Mehrverdienst“, „keine Aufstockung möglich“ und „karriereförderlich“ gehören in die Kategorie „materielle Gründe“. Die Gründe, die in die Gruppen „Vielfältigkeit“, „aus Freude an der Sache“, „Persönlichkeitsentwicklung“, „soziale Kontakte“ und „Gesundheit“ gehören, werden zu der Kategorie „nicht-materielle Gründe“ zusammengefasst. Die Gründe der Gruppen „Kombination gefällt“, „Weiteres“ und „Gewohnheit, Zufall“ werden individuell den drei Kategorien

zugeordnet. Die Kategorie „andere Gründe“ beinhaltet nicht zuordenbare Gründe. Im Anhang 9.2, S. 124 ist dargestellt, wie die einzelnen Aussagen kategorisiert werden. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Einteilung der Patchworker nach ihren genannten Gründen, je nachdem wie das Verhältnis zwischen den materiellen und nicht-materiellen Gründen ist.

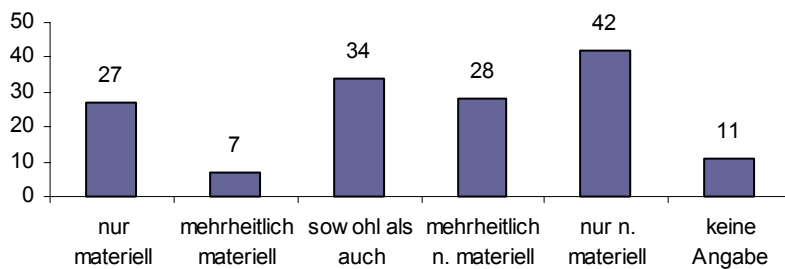


Abbildung 7. Einteilung der Patchworker nach den genannten Gründen (kategorisiert in materiell und nicht-materiell, N=149)

27 Personen haben nur materielle Gründe für Patchwork genannt, sieben Personen mehrheitlich materielle Gründe, für 34 Patchworker sind sowohl materielle als auch nicht-materielle Gründe relevant; 28 Personen nennen mehrheitlich nicht-materielle Motive und für 42 Patchworker sind lediglich nicht-materielle Gründe von Bedeutung. Elf Personen haben keine Gründe genannt (siehe Abbildung 7).

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Einteilung der untersuchten Patchworker nach ihrer höchsten abgeschlossenen Ausbildung.

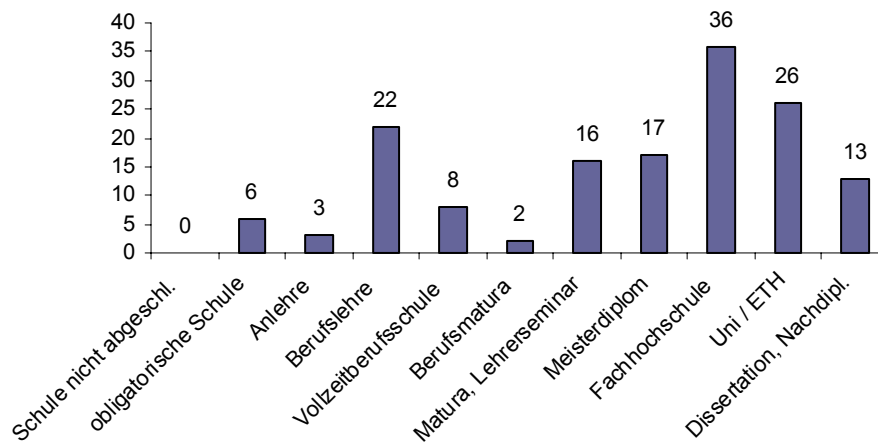


Abbildung 8. Höchste abgeschlossene Ausbildung der Patchworker (N=149)

Keine der befragten Personen hat die obligatorische Schulzeit nicht abgeschlossen (siehe Abbildung 8). Sechs Patchworker haben keine Berufsausbildung, drei Personen haben eine Anlehre / Grundbildung mit Berufsattest gemacht während 22 eine Berufslehre absolviert haben. Acht Personen haben zwei bis drei Jahre eine Vollzeitberufsschule besucht. Eine Berufsmatura haben zwei, die Matura oder das Lehrerseminar 16 der Befragten. 17 Patchworker haben als höchste abgeschlossene Ausbildung das Meisterdiplom / eidg. Fachausweis / Techniker- oder Fachschule angegeben. Eine Fachhochschule / höhere Fachschule / HTL / HWV haben 36 absolviert, einen Hochschulabschluss haben 26, Dissertation oder Nachdiplom 13.

Diese Ausbildungsstufen können zu vier Hauptkategorien (gemäss Bundesamt für Statistik, Statistik Schweiz, Thema 15 - Bildung, Wissenschaft, Bildungsstufen) zusammengefasst werden:

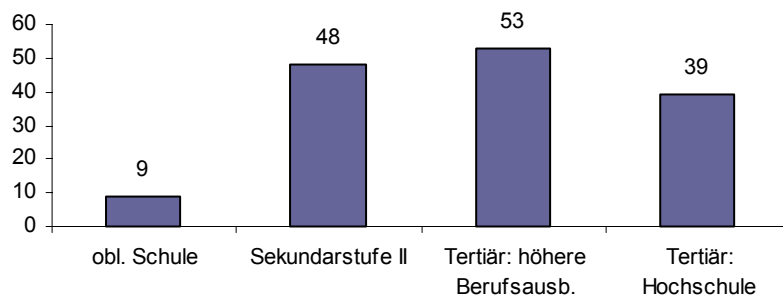


Abbildung 9. Höchste abgeschlossene Ausbildung der Patchworker: Kategorien (N=149)

Die Kategorie „obligatorische Schule“ beinhaltet: „obligatorische Schulzeit nicht abgeschlossen“, „obligatorische Schulzeit“ und „Anlehre, Grundbildung mit Berufsattest“. Die Sekundarstufe II setzt sich aus „Berufslehre“, „zwei bis drei Jahre Vollzeitberufsschule“, „Berufsmatura“ und „Matura, Lehrerseminar, Schule für Unterrichtsberufe“ zusammen. „Meisterdiplom, eidg. Fachausweis, Techniker- oder Fachschule“ und „Höhere Fachschule, HTL, HWV, Fachhochschule“ gehören zur Kategorie „Tertiär: höhere Berufsausbildung“. Zur Kategorie „Tertiär: Hochschulen“ werden „Hochschulabschluss“ und „Dissertation, Nachdiplom“ gezählt. Das Ausbildungsniveau ist im Vergleich zur gesamten Schweizerischen Bevölkerung ziemlich hoch. So haben lediglich 4% der befragten Personen keine Ausbildung absolviert, in der Schweizerischen Bevölkerung sind es 15% (Bundesamt für Statistik: Statistik Schweiz.15 - Bildung, Wissenschaft, Bildungsstand, Kennzahlen). 46% haben eine Berufsausbildung bis Meisterdiplom / Fachschule im Vergleich zu 60% in der Schweizerischen Bevölkerung. In der Schweiz haben 25% der Personen einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, in der Patchworkerstichprobe sind es mit 50% doppelt so viele.

Teilt man die Patchworker dieser Stichprobe danach ein, welche Beschäftigungsverhältnisse sie haben (siehe Kapitel 2.3.3, S. 26, gibt es sechs mögliche Kombinationen. Die Verteilung der Personen in diese Kombinationen ist in Abbildung 10 dargestellt.

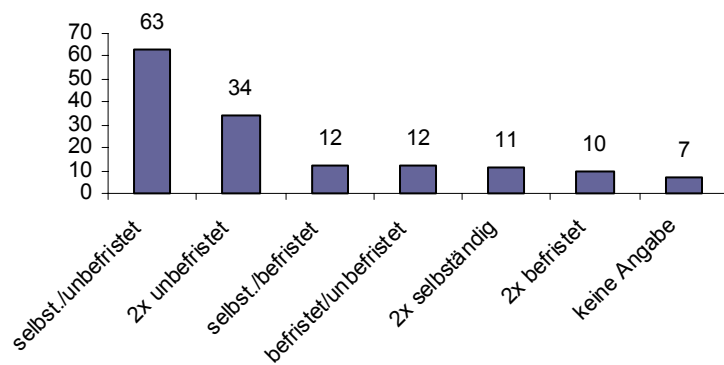


Abbildung 10. Anzahl Personen in den Beschäftigungsverhältnis-Kombinationen (N=149)

Die grösste Gruppe Patchworker (63 Personen) hat eine unbefristete Teilzeitanstellung und ist zusätzlich selbständig tätig (siehe Abbildung 10). 34 Personen haben zwei unbefristete Teilzeitanstellungen, Zwölf Personen arbeiten selbständig und sind befristet angestellt; weitere Zwölf Personen sind je einmal unbefristet und einmal befristet angestellt. Elf Patchworker arbeiten selbständig in zwei verschiedenen Berufen oder zwei eigenen Firmen. Zehn Personen haben zwei befristete Arbeitsverhältnisse. Sieben Personen haben zu ihren Beschäftigungsverhältnissen keine oder nur unvollständige Angaben gemacht.

Die Verteilung der Antworten auf die Frage, ob die Personen dem Patchwork eine andere Form von Beschäftigung vorziehen würden, ist in Abbildung 11 dargestellt.

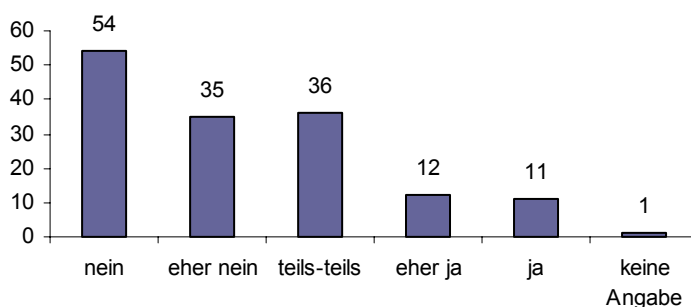


Abbildung 11. Verteilung der Variable „Bevorzugung einer anderen Beschäftigung“ (N=149)

Auf Abbildung 11 ist zu sehen, dass 54 Personen keine, 35 Personen eher keine andere Beschäftigung möchten. 36 Patchworker würden dem Patchwork teilweise eine andere Beschäftigung vorziehen. Zwölf Personen finden, sie hätten eher lieber eine andere Beschäftigung, elf würden dem Patchwork klar eine andere Beschäftigung vorziehen. Eine Person hat dazu keine Angabe gemacht. Aus dieser Grafik ist ersichtlich, dass der grösste Teil der untersuchten Patchworker mit seiner Arbeitsform zufrieden ist.

2.4.2 Beschreibung der Typen

Die Fragestellung 1 (F1) ist mit der Wahl der Median 5-Clusterlösung beantwortet worden. Die verschiedenen Patchworkkertypen der gewählten 5-Clusterlösung aus dem Medianverfahren werden in Tabelle 4 vorgestellt und nachfolgend beschrieben.

Tabelle 4. Patchworkkertypen

Patchworker-typen	Glückliche Teil-selbständige	Anspruchsvolle Patchworker	schätzen breite Palette an Vorzügen	unfreiwillige Patchworker	Selbstver-wirklicher
Cluster	CI1	CI2	CI3	CI4	CI5
Beschäftigungsverhältnisse	selbständig-unbefristet	selbständig-unbefristet	selbst.-befr. od 2x unbefr.	selbst.-befr. od 2x unbefr.	befristet-unbefristet
Selbstkontrolle	eher hoch	eher hoch	mittel	mittel	eher niedrig
Gründe für Patchwork	nicht-materiell	nicht-materiell	teils-teils	materiell	nicht-materiell
andere Beschäftigung vorziehen	nein	eher ja	eher nein	eher ja	eher nein
Anzahl Personen (N)	26	18	53	21	15

Glückliche Teilselbständige

Die meisten dieser Patchworker sind selbständig und haben eine unbefristete Anstellung; sie haben also gemäss Annahme eine eher hohe Selbstkontrolle. Sie nennen ausschliesslich nicht-materielle Gründe dafür als Patchworker zu arbeiten und möchten keine andere Beschäftigung. Die Bezeichnung „glückliche Teilselbständige“ entstand aus der Überlegung heraus, dass sie teilweise selbständig erwerbstätig sind und nur nicht-materielle Gründe angeben; das heisst, sie haben die Festanstellung nicht aus Sicherheitsgründen oder damit sie mehr verdienen. Sie möchten aber auch nicht nur selbständig sein oder nur angestellt, da sie dem Patchwork keine andere Beschäftigung vorziehen. Sie sind zufrieden mit ihren Beschäftigungsverhältnissen.

Anspruchsvolle Patchworker

Auch in dieser Gruppe sind die meisten Personen selbständig und haben eine unbefristete Anstellung. Ihre Selbstkontrolle ist also gemäss Annahme eher hoch. Diese Patchworker nennen nur nicht-materielle Gründe dafür, mehrere Jobs zu haben. Im Unterschied zu den glücklichen Teilselbständigen würden sie aber dem Patchwork eher eine andere Beschäftigung vorziehen. Diese Kombination ist eher aussergewöhnlich, da man denken könnte, wenn sie nicht aus materiellen Überlegungen heraus als Patchworker arbeiten, dann tun sie es, weil sie es gerne tun. Wie in Kapitel 2.3.3 dargestellt, sind die nicht-materiellen Gründe abgesehen von „Gesundheit“ alle intrinsisch motiviert. Es erstaunt deshalb, dass Personen, die aus vorwiegend intrinsischen Überlegungen heraus als Patchworker arbeiten, lieber eine andere Beschäftigungsform hätten. Um diese Gruppe zu verstehen, ist es daher sinnvoll, sich die Erklärungen anzuschauen weshalb sie dem Patchwork eher eine andere Beschäftigung vorziehen würden: Mehrere Personen hätten gerne nur eine Arbeitsstelle, die aber genügend vielseitig sein müsste, damit sie ihre verschiedenen Bedürfnisse kombinieren könnten und somit quasi intraorganisationale Patchworker wären. Eine Person meint, dass sie ein Modell nach Hans Ruh (1995) bevorzugen würde; das heisst, eine Grundrente vom Staat, ein Anteil Sozialarbeit für alle, ein Anteil kreativer Arbeit und ein Anteil für die Produktion. Eine Person hätte gerne fixere Teilanstellungen, eine andere weist auf den existenziellen Stress von

Patchworking und die fehlende Loyalität der Arbeitgeber gegenüber Freelancern hin und meint, ein festes Einkommen habe auch seinen Reiz.

Schätzen breite Palette an Vorzügen

Diese Patchworker sind entweder selbständig und haben eine befristete Anstellung oder sie sind in zwei unbefristeten Angestelltenverhältnissen. Das heisst, sie sollten eine mittlere Selbstkontrolle haben. Ihre Gründe dafür, als Patchworker zu arbeiten, sind im Mittel gleichermassen materiell und nicht-materiell. Sie würden dem Patchwork keine andere Beschäftigung vorziehen. Diese Gruppe zeichnet sich also dadurch aus, dass die Personen in dieser Gruppe sowohl aus finanziellen Überlegungen wie auch aus nicht-materiellen Gründen mehrere Jobs haben. Sie sind zufrieden mit ihrer Arbeitssituation.

Unfreiwillige Patchworker

In dieser Gruppe sind Patchworker, welche entweder selbständig und befristet angestellt sind oder zwei befristete Anstellungen haben. Die Selbstkontrolle wird hier als mittel eingeschätzt. Diese Personen geben ausschliesslich materielle Gründe an und möchten eher eine andere Beschäftigung. Die Personen in diesem Typ sind also nicht zufrieden mit ihrer Patchworksituation und arbeiten nur in zwei oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen aus Gründen der materiellen Sicherheit oder weil es finanziell lukrativ ist. Diese Personen finden unter Umständen keine Vollzeitstelle oder sie wären möglicherweise gerne nur selbständig, aber ihre Selbständigkeit zahlt sich zu wenig aus oder bietet zu wenig finanzielle Sicherheit. Möglich ist auch, dass sie in einem ihrer jetzigen Angestelltenverhältnissen gerne voll arbeiten möchten, dieses aber finanziell zu wenig hergibt.

Selbstverwirklicher

Die Personen dieses Typs arbeiten in zwei Angestelltenverhältnissen. Das eine Arbeitsverhältnis ist befristet, im anderen sind sie unbefristet angestellt. Das heisst, die Selbstkontrolle ist eher niedrig. Sie geben ausschliesslich nicht-materielle Gründe für das Patchworking an und möchten eher keine andere Beschäftigung. Obwohl die Selbstverwirklicher eine eher tiefe Selbstkontrolle erleben sollten, sind sie zufrieden mit ihrer Patchworksituation.

Wie aus der Patchworkkertenbildung ersichtlich ist, hat Patchwork ganz verschiedene Gesichter. Es ist beispielsweise eine völlig andere Situation ob man sich entschliesst, teilselbständig zu werden um einen Lebenstraum zu verwirklichen oder ob man keine feste Stelle bekommt und deshalb immer wieder kurzfristig befristete Beschäftigungen annimmt. Die glücklichen Teilselbständigen scheinen eine andere Gruppe von Patchworkern zu sein als die unfreiwilligen Patchworker, sie unterscheiden sich höchstwahrscheinlich auch in anderen Bereichen. Deshalb ist anzunehmen, dass die verschiedenen Patchworkkerten sich auch in Merkmalen wie Persönlichkeitsmerkmale oder Wohlbefinden unterscheiden. Ein Persönlichkeitsmerkmal, welches möglicherweise in den verschiedenen Patchworkkerten unterschiedlich stark ausgeprägt ist, ist der Selbstwert. Es ist wahrscheinlich, dass Patchworker, je nach Art des Patchworks, verschiedene Ausprägungen im Selbstwert haben. Weiter ist auch anzunehmen, dass Patchworker je nach Art, wie sie arbeiten, unterschiedlich starke Beanspruchungsfolgen haben. Eine Form von arbeitsbedingten negativen Beanspruchungsfolgen ist Burnout. In dieser Lizentiatsarbeit werden die verschiedene Typen von Patchworkern im Hinblick auf Selbstwert und Burnout untersucht. Im folgenden Kapitel werden die Konstrukte Selbstwert und Burnout vorgestellt und in Zusammenhang mit Patchwork gebracht.

3. Selbstwert und Burnout bei Patchworkern

3.1 Selbstwert

In diesem Kapitel wird zuerst auf das Konstrukt „Selbstwert“ als Solches eingegangen. Im Anschluss daran wird das Selbstwertkonzept von Rosenberg erläutert, welches als Grundlage für diese Untersuchung dient. Dann wird das verwendete Instrument zur Erfassung des Selbstwerts (Rosenberg's Self-Esteem-Scale) vorgestellt. Zum Schluss wird auf mögliche Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Typen von Patchworkern und Selbstwert hingewiesen.

3.1.1 Was bedeutet Selbstwert?

Selbstwert ist ein Teilbereich des Selbstkonzepts. Das Selbstkonzept beinhaltet alle Teile des Selbst, welche der empirischen Forschung zugänglich sind. Die Inhalte dieses Selbstkonzepts unterliegen der Beurteilung durch die eigene Person. Diese beurteilende Dimension des Selbstkonzepts ist nach Hormuth und Otto (1996) der Selbstwert. Sie evaluiert die eigenen Charakteristika und Attribute. Der Selbstwert ist weniger stabil als das Selbstkonzept, da er durch allgemeine Stimmungsschwankungen beeinflusst wird. Seine Stabilität ist aber dennoch gross genug, dass er meist als Persönlichkeitsmerkmal angesehen wird (Asendorpf, 1999). Selbstwert ist die subjektive Bewertung der eigenen Persönlichkeit (Asendorpf, 1999), bedeutet also das Ausmass, in dem Individuen sich selbst mögen oder nicht mögen. Für dieses Konstrukt wesentlich ist damit die Positivität oder Negativität der Selbstbewertungen. Es gibt Personen, die eine generalisierte Tendenz zeigen, sich selbst positiv zu bewerten, während andere dies nicht tun. Der Selbstwert einer Person variiert über Situationen und Zeitpunkte; das heisst, Menschen haben sowohl einen generalisierten, globalen Selbstwert als auch situationsspezifische Bewertungen des Selbst (Bamberg, 1993). Wie häufig bei psychologischen Konstrukten gibt es auch vom Konstrukt „Selbstwert“ viele verschiedene Definitionen. Nach Locke, McClear und Knight (1996) kann man zwei Komponenten von Selbstwert unterscheiden, nämlich die eigene Kompetenz und den (moralischen) Wert. Es gibt noch eine Vielzahl von Differenzierungen, beispielsweise nach Höhe vs. Stabilität (Greenier, Kernis & Waschull, 1995; zitiert nach Semmer &

Jacobshagen, 2003) oder Kontroversen über „true vs. „contingent“ self-esteem („wahren“ vs. „variablen“ Selbstwert) (Deci & Ryan, 1995; zitiert nach Semmer & Jacobshagen, 2003).

Diese Untersuchung stützt sich auf das Selbstwertkonzept von Rosenberg (1965). Dieses wird hier erläutert.

3.1.1.1 Das Konzept von Rosenberg

Rosenberg (1979, S. 54; zitiert nach Wylie, 1989) beschreibt Selbstwert folgendermassen:

When we characterise a person as having high self-esteem (...) we mean that he has self-respect, considers himself a person of worth. Appreciating his own merits, he nonetheless recognizes his faults...that he hopes and expects to overcome (...) The term „low self-esteem“ means that the individual lacks respect for himself, considers himself unworthy, inadequate, or otherwise seriously deficient as a person.

Rosenberg fasst den Begriff des Selbstkonzepts als „Einstellung gegenüber der eigenen Person“ zusammen. Er vertritt eine nomothetische Sichtweise, die den Selbstwert als eindimensionales Konstrukt auffasst (Hormuth & Otto, 1996). Selbstwert soll dementsprechend die positive versus negative Einstellung abbilden, wobei der Selbstwert insgesamt als die Summe der Bewertung einzelner Personenmerkmale gesehen wird (Ferring & Filipp, 1996). Es wird davon ausgegangen, dass der Zusammenhang zwischen globalem und spezifischem Selbstwert vor allem das Ausmass zeigt, in dem sich das spezifische Selbstwertmass auf einen Aspekt bezieht, der für das Selbstkonzept einer Person wichtig ist. Rosenberg betont, dass man als Forscher nicht entscheiden kann, welche Bereiche im Leben eines Individuums wichtig für dessen Selbstwert sind. Deshalb benützt er bei der Erfassung des Selbstwerts Items, die sehr allgemein formuliert sind und bei welchen jede Person ihre für sie wichtig erscheinenden Attribute für sich gewichten kann (Wylie, 1989).

Die Annahme einer Eindimensionalität des Konstrukts „Selbstwert“ ist jedoch umstritten. Shavelson, Hubner und Stanton (1976) kritisierten diese Annahme und schlugen vor, Selbstwert als Eigenschaftshierarchie anzusehen. Sie fanden bei Schülern und Studenten vier spezifische Selbstwertfaktoren, die dem globalen Selbstwert untergeordnet waren: intellektueller, sozialer, emotionaler und physischer

Selbstwert. Auch andere Untersuchungen zeigten, dass der Selbstwert (auch) bereichsspezifisch organisiert ist (bspw. Asendorpf & van Aken, 1993). Es scheint sowohl einen bereichsspezifischen als auch einen globalen Selbstwert zu geben. Unklar ist, wie die Beziehung zwischen den bereichsspezifischen Faktoren und dem globalen allgemeinen Selbstwert ist. Dass der allgemeine Selbstwert nicht einfach der intuitiv gebildete Mittelwert der bereichsspezifischen Faktoren ist, ist nach Asendorpf (1999) unter Anderem daran zu sehen, dass der allgemeine Selbstwert weniger stabil ist als die bereichsspezifischen Faktoren.

In dieser Untersuchung wird der Fokus auf den globalen, allgemeinen Selbstwert der Patchworker gelegt, da primär nicht spezielle Bereiche, sondern der generelle Selbstwert interessiert. Nach Grob (1995) ist der global gemessene allgemeine Selbstwert vor allem deshalb von Bedeutung, weil er eine zentrale Komponente der allgemeinen Lebenszufriedenheit und ein wichtiger Indikator für psychische Gesundheit ist. Rosenberg hat eine Skala zur Selbstbeurteilung des Selbstwerts entwickelt. Diese wird im folgenden Kapitel vorgestellt.

3.1.2 Messung von Selbstwert: Rosenberg's Self-Esteem-Scale

Rosenbergs Selbstwert-Ansatz unterscheidet sich von den Ansätzen vieler Forscher. Diese gehen häufig so vor, dass sie den globalen Selbstwert mittels Summenwerten von Items aus verschiedenen Bereichen zu erfassen versuchen. Nach Wylie (1989) entspricht dies nicht Rosenbergs Idee von einem angemessenen Ansatz. Seiner Meinung nach ist man nicht in der Lage, sichere Annahmen darüber zu machen, welche Bereiche wichtig sind und ausserdem variiert die relative Wichtigkeit der verschiedenen Bereiche für den globalen Selbstwert eines Individuums je nach Person. Folglich hat er sich bei der Itemkonstruktion direkt auf das Konstrukt „globaler Selbstwert“ konzentriert. Das heisst, es gibt keine Subskalen. Dies in der Annahme, dass jedes Individuum beim Entwickeln des globalen Selbstwerts seine dafür relevanten Attributionen berücksichtigt und gewichtet (nach Wylie, 1989). Die Items der Rosenberg-Skala (Rosenberg, 1965; dt. Übersetzung: Ferring & Philipp, 1996; Teilrevision der dt. Fassung: von Collani & Herzberg, 2003) beinhalten negative und positive Aspekte in der Selbstbewertung, die im Hinblick auf ihre Übereinstimmung mit der eigenen Sicht der Person bearbeitet werden sollen. Die Skala besteht aus zehn Items, von denen jeweils die Hälfte negative Aspekte der

Selbstwerteinschätzung (beispielsweise: „Hin und wieder denke ich, dass ich gar nichts taue“) respektive positive Aspekte der Selbstwerteinschätzung (beispielsweise: „Ich kann Vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch“) beschreiben. Die vollständige Rosenbergkala (von Collani & Herzberg, 2003) befindet sich im Fragebogen im Anhang 9.1.

3.1.2.1 Bewertung der Rosenberg's Self-Esteem-Scale

Die Reliabilitätsüberprüfungen von Rosenberg (1965) ergaben ein Cronbachs Alpha von .77. Verschiedene andere Untersuchungen fanden Koeffizienten zwischen .72 und .87. Die Test-Retest-Reliabilität erreichte Werte von .63 (sieben Monate Intervall) und .87 (zwei Wochen Intervall). Für eine Übersicht siehe Wylie (1989). Die Rosenbergkala zum globalen Selbstwert wurde von Ferring und Filipp (1996) in einer deutschsprachigen Fassung vorgelegt und einer ersten Überprüfung unterzogen. Trotz der Kürze der Skala sind die von den Autoren berichteten psychometrischen Kennwerte für die Gesamtskala zufrieden stellend (von Collani & Herzberg, 2003). Nach einer Teilrevision von von Collani und Herzberg (2003) wurden Trennschärfen zwischen .41 und .67 erreicht. Das Cronbachs Alpha betrug .84. Die Reliabilität dieses Erhebungsinstruments kann also als gut eingestuft werden.

Rosenberg nahm an, dass seine Selbstwertskala unidimensional sei. Diese Annahme wurde von verschiedenen Forschern überprüft. Sie kann bisher nicht klar bestätigt werden, da Resultate verschiedener Faktorenanalysen variieren. Die meisten Faktorenanalysen über diese Items weisen zwar auf Eindimensionalität hin, einige aber zeigen Resultate mit zwei Faktoren. Für eine Zusammenfassung der Resultate siehe Wylie (1989). Ferring und Filipp (1996) finden in ihrer Untersuchung der deutschen Übersetzung der Rosenbergkala zwei Faktoren mit Eigenwert grösser als eins. Inhaltlich heisst das, dass zwischen der positiven Dimension „Selbstwert“ und der negativen Dimension „Gefühl von Wertlosigkeit“ differenziert werden kann. Jene Items, die auf dem zweiten Faktor laden, zeigen jedoch auch vergleichsweise substantielle Ladungen auf dem ersten Faktor. Dies spricht für die Unidimensionalität der Skala und somit für die Bildung **eines** Skalenwertes, welcher die Höhe des Selbstwerts abbildet (Ferring & Filipp, 1996).

3.1.3 Patchworker und Selbstwert: Hypothese

Der Selbstwert eines Patchworkers kann je nach Art der Beschäftigungen variieren. Das heisst, je nach Art des Patchworks werden Menschen mit verschieden hohem Selbstwert sich für diese Arbeitsform entscheiden. Auf der anderen Seite bringt der Wechsel vom Normalarbeitsverhältnis zu mehreren Jobs eine Vielzahl an Veränderungen mit sich und wird einen Einfluss auf den Selbstwert dieser Menschen haben. Die Arbeitsbedingungen des Patchworkers sind sehr vielfältig, sie können sich positiv oder negativ auf den Selbstwert dieser Person auswirken.

(Brockner, 1988). Kinnunen, Feldt und Mauno (2003) haben in einer Längsschnittstudie über ein Jahr die Beziehung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Selbstwert untersucht. Gemäss ihrer Studie scheint höhere Arbeitsplatzunsicherheit einerseits negativen Einfluss auf den Selbstwert zu haben, andererseits ist der Selbstwert ein Prädiktor für spätere Arbeitsplatzunsicherheit. Es gibt auch Studien, die die Auswirkung von (temporärer) Arbeitslosigkeit auf den Selbstwert untersucht haben. Viele davon haben Selbstwerteinbussen bei Arbeitslosen gefunden (z.B. Wacker & Kolobkova, 2000; für eine Übersicht siehe Frost & Clayson, 1991). Es ist also anzunehmen, dass Patchworker mit unsicheren Arbeitsverhältnissen, zeitweiser Arbeitslosigkeit und Knicken in ihrer beruflichen Laufbahn Selbstwerteinbussen in Kauf nehmen müssen.

Zufriedenheit bei der Arbeit korreliert positiv mit Selbstwert ($r=.20-.50$; Tharenou, 1979). Das heisst, Zufriedenheit bei der Arbeit hat entweder einen positiven Einfluss auf den Selbstwert oder aber Personen mit einem höheren Selbstwert sind, unabhängig vom Job, zufriedener mit ihrer Arbeit. Zufriedenheit bei der Arbeit kann mit der für die Typenbildung verwendete Variable „andere Beschäftigung dem Patchwork vorziehen“ verglichen werden. Es wird angenommen, dass Personen, die dem Patchwork keine andere Beschäftigung vorziehen, zufriedener sind mit ihrer Arbeit als jene, die eine andere Arbeit vorziehen würden.

Mehrere Studien haben den Zusammenhang zwischen dem Grad an Autonomie des Arbeiters und dessen Selbstwert untersucht und positive Zusammenhänge gefunden (z.B. Kohn & Schooler, 1973; Margolis, Kroes & Quinn, 1974). Je höher die Autonomie in einer Arbeit ist, desto höher ist der Selbstwert der arbeitenden Person. Autonomie bei der Arbeit ist eng verknüpft mit der Variable „Selbstkontrolle“. Das

heisst, man könnte auch ableiten, je höher die Selbstkontrolle einer Person in der Arbeit ist, desto höher sollte ihr Selbstwert sein.

Infolge der weiter oben gemachten Überlegungen lautet die Hypothese zu Selbstwert und Patchworker:

H2: Es gibt Unterschiede im Selbstwert zwischen den Patchworkertypen.

Es wird vermutet, dass Personen im Patchworkertyp „Glückliche Teilselbstständige“ einen hohen Selbstwert haben, da sie sowohl eine hohe Selbstkontrolle bei der Arbeit haben als auch zufrieden sind mit ihrer Beschäftigung (sie würden keine andere Beschäftigung dem Patchwork vorziehen). Der Patchworkertyp „schätzen eine breite Palette an Vorzügen“ sollte einen etwas niedrigeren Selbstwert haben, da er nur eine mittlere Selbstkontrolle hat und eher keine andere Beschäftigung dem Patchwork vorzieht. Danach folgen die Anspruchsvollen Patchworker und die Selbstverwirklicher. Den niedrigsten Selbstwert sollte der Typ „unfreiwillige Patchworker“ aufweisen, da er nur eine mittlere Selbstkontrolle erlebt und eher eine andere Beschäftigung dem Patchwork vorziehen würde.

3.2 Das Burnout-Syndrom

In diesem Kapitel wird zuerst die bisherige Burnout-Forschung zusammengefasst und es wird kurz auf ungelöste Probleme in diesem Zusammenhang hingewiesen. Dann wird näher auf das Burnout-Konzept von Maslach und Jackson (1981) eingegangen, welches die Grundlage für den in dieser Untersuchung verwendeten Fragekatalog darstellt. Weiter werden allfällige mögliche Zusammenhänge zwischen Patchworking und Burnout angeschaut. Zum Schluss wird das in dieser Untersuchung verwendete Instrument zur Erfassung von Burnout (Maslach Burnout Inventory) vorgestellt.

3.2.1 Was wird unter Burnout verstanden?

Der Begriff „Burnout“ stammt aus dem Amerikanischen. Die sprachliche Bedeutung des Verbs „to burn out“ ist vielschichtig. Die Wörterbuchdefinition, die Freudenberger (1980) benützt, umschreibt den Begriff mit „to fail, wear out, or become exhausted by excessive demands on energy, strength, or resources“. Übersetzt wird der Begriff im

englisch-deutschen Handwörterbuch mit „sich kaputtmachen oder völlig verausgaben“ (Langenscheidts Handwörterbuch Englisch, 1994, S.102).

Burnout am Arbeitsplatz kann zu schwerwiegenden persönlichen Veränderungen führen. Die Symptome von Burnout sind vielfältig. Beispiele häufig erwähnter Symptome sind: schwindende Motivation, Entwicklung eines grossen Widerstands gegen die Arbeit, Gefühle des Versagens, grosse Müdigkeit nach der Arbeit, Isolierung/Rückzug und Entmutigung/Gleichgültigkeit (nach Enzmann & Kleiber, 1989).

3.2.1.1 Entwicklung eines Begriffs und Definitionsprobleme

Der Psychoanalytiker Freudenberger gilt als der eigentliche Initiator der Burnoutdiskussion. Burnout hiess 1973 nach Freudenberger (vgl. Freudenberger, 1980) zunächst einmal psychischer und physischer Abbau bei den meist ehrenamtlichen Mitarbeitern von Hilfsorganisationen. Von 1976 an haben vor allem Maslach und Pines das Phänomen bei anderen Sozialberufen beschrieben. Schliesslich wurden auch ganz andere Berufsgruppen sowie der private Lebensbereich untersucht. Dieser ersten Phase der Burnoutforschung schloss sich in den 80er Jahren eine empirische Phase an. Standardisierte Messinstrumente wurden entwickelt und empirische Studien durchgeführt (nach Burisch, 1994). Das grösste Problem für eine Erforschung des Burnout-Syndroms ist das Fehlen einer einheitlichen Definition. Nach Burisch (1994) sind alle Versuche einer Definition entweder zu umfassend oder zu spezifisch. Enzmann und Kleiber (1989) haben versucht, eine Ordnung in die Vielfalt der Burnout-Konzepte und -Modelle zu bringen. Sie kamen zum Schluss, dass die Burnout-ForscherInnen ziemlich einheitlich die Meinung vertreten, dass **individuelle/persönliche**, **arbeitsbedingte/organisatorische** sowie **sozial-gesellschaftliche** Faktoren allein oder gemeinsam Burnout auslösen oder fördern können. Sie haben die Burnout-Definitionen dahingehend unterteilt, ob eher die Persönlichkeit, die Arbeitsbedingungen oder gesellschaftliche Prozesse in den Vordergrund gerückt werden. Je nachdem welche Schwerpunkte von den ForscherInnen gesetzt werden, sehen die vorgeschlagenen Interventionen anders aus. So sagen VertreterInnen des arbeits- und organisationsbezogenen Ansatzes, dass Veränderungen in erster Linie bei den Arbeitsbedingungen anzusetzen sind. Die individuumszentrierten ForscherInnen sowie jene aus dem

soziologisch-sozialwissenschaftlichen Bereich nehmen das Organisationsdesign und sozial-gesellschaftliche Bedingungen als gegeben hin und verlangen eine Anpassung bzw. eine Bewusstseinsveränderung der Betroffenen (Enzmann & Kleiber, 1989). Aus der Vielfalt der Burnout-Konzepte wird für diese Untersuchung ein arbeits- und organisationsbezogener Ansatz gewählt. Der Ansatz stammt von Maslach und Jackson (1981, 1984).

Folgende Gründe sprechen für die Verwendung des Ansatzes in dieser Untersuchung:

- Der Ansatz von Maslach und Jackson ist theoretisch und empirisch gut begründet und gilt als einer der elaboriertesten in der Burnout-Forschung. Er ist der meistakzeptierte Burnout Ansatz in der Forschung (vgl. z.B. Posig & Kickul, 2003).
- Da es in dieser Lizentiatsarbeit um Patchworker, das heisst Personen, die in einer bestimmten Arbeitsform arbeiten, und der Ausprägung in Burnout geht, ist ein arbeits- und organisationsbezogener Ansatz für die Untersuchung geeignet. Der Fokus liegt somit auf den Arbeitsbedingungen und nicht auf dem Individuum. Die beiden anderen Ansätze nehmen die sozial-gesellschaftlichen Bedingungen als gegeben hin und konzentrieren sich mehr auf individuelle Anpassungsprozesse.
- Maslach und Jackson (1986) haben ein Forschungsinstrument zur Messung von Burnout geschaffen, welches schon häufig überprüft und angewendet worden ist.

3.2.1.2 Das Konzept von Maslach und Jackson

Das Interesse von Maslach und Jackson galt ursprünglich der Frage, wie es Menschen schaffen, sich durch emotionale Erregung nicht in notwendiger Arbeit unterbrechen zu lassen (nach Enzmann & Kleiber, 1989). Maslach und Jackson konzipierten Burnout als individuellen Stress, welcher eine Person erlebt. Dieser Stress ist in einem Kontext sozialer Beziehungen eingebettet und nimmt Einfluss auf die Vorstellungen einer Person über sich und andere Personen (Maslach & Jackson, 1981). Dieses Modell beinhaltet also die drei Komponenten „erfahrener Stress“, „Bewertung anderer Menschen“ und „Bewertung von sich selbst“.

Maslach und Jackson (1981) definieren Burnout als Syndrom **emotionaler Erschöpfung** (Stresskomponente), **Depersonalisierung** (Komponente: Bewertung anderer Menschen) und **reduzierter persönlicher Leistungsfähigkeit** (Komponente: Bewertung seiner Selbst). Emotionale Erschöpfung ist nach den beiden Autorinnen ein Gefühl des Ausgelaugtseins, eine emotionale Überanstrengung, die durch den Kontakt mit anderen Menschen hervorgerufen wird. Depersonalisation kommt hervor als abgestumpfte und gefühllose Reaktion auf Menschen, die hilfsbedürftig sind. Reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit wird als Abnahme des eigenen Gefühls an Kompetenz und als Abnahme des Erfolgsgefühls in der Arbeit mit Menschen wahrgenommen.

In den Untersuchungen, die Maslach (1982; zitiert nach Aries-Kiener & Zuppiger Ritter, 1999) durchführte, zeigte sich, dass besonders in Berufen der Gesundheitsversorgung emotionaler Stress erlebt wird, der die Leistungsfähigkeit der Personen bedroht. Dieser Stress wird von den Helfenden als persönliches Versagen interpretiert und führt zu Rückzugstendenzen und Dehumanisierung der betroffenen Hilfeempfänger. Burnout lässt sich aber nicht nur in Berufen der Gesundheitsversorgung finden. Das Burnout-Syndrom ist mittlerweile bei einer Vielzahl von Berufen und Personengruppen beschrieben worden; so zum Beispiel bei Polizisten, Gefängnispersonal, Sekretärinnen, Managern, StudentInnen und Arbeitslosen. Für eine umfassende Übersicht siehe Burisch (1994).

3.2.1.3 *Der Verlauf von Burnout*

Burnout wird im Allgemeinen als eine prozesshafte Entwicklung dargestellt, wobei die einzelnen Entwicklungsschritte von den ForscherInnen unterschiedlich beschrieben werden (siehe dazu Übersicht in Burisch, 1994). Auch beim Burnout-Modell von Maslach und Jackson ist die Prozessrichtung unklar. Leiter (1993) postuliert, dass die **emotionale Erschöpfung** den Burnoutprozess einleitet und allmählich zu **Depersonalisierungstendenzen** führt. Die **reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit** jedoch entwickelt sich unabhängig von den beiden erstgenannten Dimensionen. Golombiewski und Munzenrieder (1988) behaupten, dass sich Burnout vorerst als **Depersonalisierung** äussert. Dadurch werden notwendige Bindungen abgeschwächt und die **Leistungsfähigkeit** wird **reduziert**. Die Verstärkung von Depersonalisierungsgefühlen und die zunehmende Reduzierung der eigenen

Leistungsfähigkeit übersteigen möglicherweise die Bewältigungsfähigkeiten des Einzelnen und führen damit zu **emotionaler Erschöpfung**.

Diese Vermutungen über die Wirkungsrichtung der Burnout-Subkategorien sind jedoch empirisch noch nicht gestützt. Hier gäbe es noch Forschungsbedarf.

3.2.2 Bedingungen des Burnout

Befasst man sich mit Burnout, taucht unweigerlich die Frage nach den Risikofaktoren auf. Wer ist schuld an Burnout? Nach Burisch (1994) müssen stets zwei Komponenten zusammentreffen, die beide notwendige aber nicht hinreichende Bedingungen für Burnout sind: die Umwelt- sowie die Persönlichkeitskomponente. Das heisst, es gibt Persönlichkeitsmerkmale (z.B. Neurotizismus; siehe beispielsweise Burisch, 1994) sowie Umweltmerkmale (beispielsweise Arbeitsbedingungen; siehe Burisch, 1994), welche Burnout begünstigen. In einer Zusammenfassung von annähernd 200 Studien über die Ursachen von Burnout kommt Schaufeli (1990, zitiert nach Burisch, 1994) zum Ergebnis, dass Persönlichkeitsmerkmale oder auch biografische Personenmerkmale einen weniger grossen Einfluss haben als Merkmale der Arbeitsplatzsituation. Für Arbeitsdruck, Rollenprobleme wie Rollenambiguität und Rollenkonflikte und global bezeichneten Arbeitsstress gab es die deutlichsten Hinweise für einen Zusammenhang mit Burnout. In der Literatur wurde jedoch vorwiegend subjektiver Arbeitsstress erhoben; ein hoher Zusammenhang mit Burnout ist daher nicht verwunderlich (Enzmann, 1996). Rollenkonflikt scheint speziell eine Ursache von Erschöpfung sein (bspw. Lee & Ashforth, 1996). Auch Arbeitsüberlastung kann eine Bedingung für Erschöpfung sein. Eine zusätzliche Herausforderung stellt eine Veränderung in den Arbeitsbedingungen dar. Diese kann auch zu Erschöpfung führen (Cordes & Dougherty, 1993). In der Metaanalyse von Lee und Ashforth (1996) wurde auch eine positive Korrelation zwischen Rollenambiguität und Erschöpfung gefunden. Rollenambiguität entsteht dann, wenn Personen sich nicht darüber im Klaren sind, was von ihnen im Job erwartet wird oder wenn sie keine Rückmeldung über ihre Arbeitsleistung bekommen. Von den konkreter bezeichneten Arbeitsbedingungen finden sich in der Zusammenfassung von Schaufeli insbesondere Mangel an Autonomie und intensiver Kontakt mit Klienten, die häufig mit Burnout korrelieren. Weitere Einflüsse sind Organisationstyp, Vollzeitarbeit, Zeitmangel, geringe

Partizipation, fehlende Rückmeldungen, Mangel an Kontrollmöglichkeiten sowie der Führungsstil.

3.2.2.1 *Patchworker und Burnout: Hypothese*

Es ist anzunehmen, dass auch bei Patchworkern Risikofaktoren für Burnout existieren. Die folgenden Überlegungen über Burnout bei Patchworkern sind eher spekulativ und zum Teil abgeleitet aus Untersuchungen mit nicht-Patchworkern. Sie werden vorgestellt und, wenn möglich, in Zusammenhang mit den gebildeten Patchworkertypen gebracht.

Cordes und Doherty (1993) bemerkten, dass Personen, die mit ihrem Job sehr verbunden sind, stärker gefährdet sind, sich zu erschöpfen weil sie ihre Arbeit und die Konsequenzen daraus als extrem wichtig erachten. Dies kann ein Vorteil für Patchworker sein. Indem sie an verschiedenen Orten arbeiten, ist eine starke Identifikation weniger wahrscheinlich. Andererseits gibt es Patchworker, die für jeweils für einzelne Projekte in einer Firma angestellt sind und sich dann erst recht mit diesem Projekt identifizieren müssen, da mögliche zukünftige Anstellungen von der Leistung in diesem Projekt abhängen. Ausserdem werden diese Arbeitsbedingungen in verschiedenen Lebenslagen unterschiedlich erlebt und bewältigt. Wahrscheinlich bergen sie vor allem in späteren Lebenslagen erhebliche Risiken in sich (Pongratz & Voss, 2003).

Patchworker, die mehr als 100% arbeiten, können schon deswegen einen hohen Grad an Erschöpfung haben. Sie haben weniger Freizeit und können sich darum auch weniger von ihrer Arbeit erholen. Deshalb könnte angenommen werden, dass solche Patchworker gestresster sind und Burnout gefährdeter (Jamal, Baba & Rivière, 1998). Jamal et al. (1998) finden jedoch in ihrer Untersuchung über kanadische Lehrer, dass Lehrer, die keine weitere Beschäftigung haben, stärkere Burnoutwerte haben als Lehrer, die noch einen anderen Job haben und im Durchschnitt 52 Stunden pro Woche arbeiten. Dieses Resultat stützt die Hypothese, dass diese Patchworker mehr Energie und höhere soziale und wirtschaftliche Erwartungen in ihrem Leben haben als andere Menschen. Auf der anderen Seite steht die Überlegung, dass solche Patchworker im Normalfall zu wenig Geld haben und sozial benachteiligt sind. Diese Hypothese wird dadurch gestützt, dass die

Gründe für Patchworking in Amerika sehr häufig auch materieller Art sind. Es ist nicht klar, wann die eine und wann andere Hypothese eher zutrifft. In dieser Untersuchung gibt es 22 Patchworker, welche in ihren beiden Hauptbeschäftigungsverhältnissen zusammen mehr als 100% tätig sind. Wie viele Patchworker noch dazukommen würden wenn weitere Beschäftigungsverhältnisse dazugezählt werden würden, ist unklar. Burnout begünstigend kann auch sein, dass Patchworker, welche zwei oder mehr Jobs nebeneinander haben, immer wieder zwischen zum Teil sehr unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, verschiedenen Teams und unterschiedlichen Anforderungen wechseln müssen. Dies kann auf die Dauer sehr zermürend und anstrengend sein. Wie im Kapitel über die Bedingungen des Burnout erwähnt, gehören Rollenkonflikte zu den Hauptauslösern von Burnout. Um dieses Kriterium in der vorliegenden Stichprobe zu untersuchen, müssten die beruflichen Tätigkeiten der verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse genauer analysiert werden. Dies wurde in dieser Untersuchung nicht gemacht.

Je nachdem wie gross die Eigenverantwortung des Patchworkers ist, variiert die Arbeitssituation erheblich. Gerade wenn der Patchworker auch zum Beispiel die Kriterien eines Freelancers erfüllt, dann ist er einem hohen Mass an Selbstverantwortung ausgesetzt. Einerseits gewinnt er zwar durch das Mehr an Verantwortung an Verfügbarkeit über die eigene Arbeitskraft, über die eigene Zeit und damit auch über die Aufteilung seiner Zeit in Arbeits- und Freizeit. Andererseits ist er zwar nicht mehr so stark an einen Arbeitgeber gebunden, dafür aber umso abhängiger vom aktuellen Arbeitsmarkt. Wegen der fehlenden kollektiv abgesicherten Existenzgrundlage muss er sich auf die permanente Suche nach Kunden, nach Aufträgen und nach Erwerbsarbeitsmöglichkeiten begeben. Der individuelle Wohlstand wird ausschliesslich durch die Marktlage, die Knappheit und Verfügbarkeit der Kompetenzen und Leistungen des Einzelnen im Verhältnis zur jeweiligen Marktnachfrage sowie durch seine marktliche Position gegenüber den Produktabnehmern bestimmt. Ausserdem führt die Vermarktlichung der Arbeitsbeziehungen zu immer neuen Bewährungssituationen, in denen Erfolg und Misserfolg, Aufstieg und Abstieg jeweils von Neuem entschieden werden. Auch Patchworker, welche immer wieder nacheinander in kurzfristig befristeten Arbeitsverhältnissen stehen (Gelegenheitsarbeiter, Temporärarbeiter), haben wenig Sicherheit was ihre zukünftige Arbeitssituation anbelangt. Dies kann Stress und

Druck verursachen und sich somit Burnout begünstigend auswirken. Hartley, Jacobson, Klandermans und van Vuuren (1991; zitiert nach Sverke, Hellgren & Näswall, 2002) gehen sogar so weit, dass sie behaupten, Arbeitsplatzunsicherheit sei einer der wichtigsten Stressoren in der Arbeit. Hellgren, Sverke & Isakssori (1999) finden in ihrer Untersuchung, dass Arbeitsplatzunsicherheit mit einer Reduktion des allgemeinen Wohlbefindens einhergeht. Allerdings sind sich die verschiedenen Forscher darin einig, dass die subjektive Wahrnehmung der eigenen Arbeitssituation entscheidend für den erlebten Stress ist und nicht die objektive Jobunsicherheit. Diese Art Patchworker erleben häufig nicht nur Arbeitsplatzunsicherheit, sondern haben oft tatsächlich diskontinuierliche Erwerbsbiografien; das heisst, sie haben „Knicke“ in ihrer Karriere, erleben Phasen von Arbeitslosigkeit. Sie verlieren also materielle Existenzsicherheit. Dies führt nach Welsch (1996) zu einer wachsenden Verunsicherung. Lebensbiografien von Arbeitslosen zeigen, dass die wesentlichen Folgen eines auch nur begrenzten Ausschlusses aus dem Erwerbszusammenhang Demotivation und Angstzustände sind. Bei manchen Personen kann die Vermarktlichung von Arbeitsbeziehungen das Stressempfinden und das persönliche Wohlbefinden negativ beeinflussen (z.B. Jamal, et al., 1998). Nicht alle Patchworker sind aber von den oben genannten Punkten betroffen. Beispielsweise gibt es Patchworker, die vielleicht sehr wohl als Freelancer oder Temporärarbeiter tätig sind, die aber zu den Topverdienern gehören und damit weniger existenzielle Sorgen haben. Ausserdem können Patchworker an zwei verschiedenen Stellen in einer festen Teilzeitanstellung arbeiten, wo sie die gleichen oder ähnliche Arbeitsbedingungen antreffen wie Vollzeitangestellte. Die Arbeitsbeziehungen können aber auch innerbetrieblich immer mehr unter dem Prinzip der Selbstorganisation laufen. Das heisst, wer die Arbeit macht, entscheidet auch wie sie gemacht wird. Dies entspricht ungefähr dem in der Patchworkertypenbildung mitberücksichtigte Kriterium der „Selbstkontrolle“ (nach Voss & Pongratz, 1998). So werden einerseits Freiräume in der Arbeitsausführung eingeräumt, die für die Arbeitnehmer einen Gewinn an Autonomie bedeuten können, andererseits wird aber im Gegenzug der Leistungsdruck stark erhöht (Pongratz & Voss, 2003). Grosser Leistungsdruck kann das Burnoutisiko erhöhen. Von Patchworkern, die in ihren Jobs eine hohe Selbstkontrolle haben, wird häufig viel Eigenverantwortung und Zeitdisziplin verlangt. Ausserdem müssen sich diese Patchworker immer wieder

verkaufen können. Es ist verständlich, dass viele Menschen damit nicht zurechtkommen. Gerade auch bei weniger hochkarätigen Fachkräften kann dies zur Belastung werden. Für diese Untersuchung heisst das, dass diejenigen Patchworkertypen, welchen eine höhere Selbstkontrolle attribuiert wird, stärker Burnout gefährdet sein sollten als Patchworkertypen mit einer niedrigeren Selbstkontrolle.

Die Untersuchung von Burnout bei Patchworkern ist explorativer Art. Aus den theoretischen Überlegungen ergibt sich folgende Hypothese:

H3: Die Patchworkertypen unterscheiden sich in den Burnout-Subkategorien.

Wie oben beschrieben, kann die Vermarktlichung von Arbeitsbeziehungen das Stressempfinden und das persönliche Wohlbefinden negativ beeinflussen. Ausserdem steigt bei einer höheren Selbstkontrolle der Leistungsdruck. Es wird daher vermutet, dass Personen mit einer höheren Selbstkontrolle bei der Arbeit stärker Burnout gefährdet sind als Personen mit einer niedrigeren Selbstkontrolle, da sie mehr Verantwortung ihrer Arbeit gegenüber haben. Das heisst, die Typen „glückliche Teilselbständige“ und „Anspruchsvolle Patchworker“ sollten höhere Burnoutwerte haben als die anderen Typen. Die „Selbstverwirklicher“ sollten die niedrigsten Ausprägungen in Burnout haben, da sie eine eher niedrige Selbstkontrolle haben.

3.2.3 Messung von Burnout: Das Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS)

In dieser Untersuchung werden die Burnoutausprägungen mit dem Maslach Burnout Inventory erhoben. Dieses wird hier vorgestellt.

Um das Phänomen Burnout grundlegend zu erforschen, haben Maslach und Jackson explorative Vorstudien durchgeführt, die alle ähnliche Ergebnisse zeigten. Daraufhin postulierten die Autorinnen ein spezifisches Burnout-Syndrom und konstruierten zur Bestätigung das Maslach Burnout Inventory (MBI, Maslach & Jackson, 1978, 1986). Es gibt verschiedene Formen dieses Fragebogens. Die Originalversion und auch die gebräuchlichste Form davon ist das **MBI - Human Services Survey**; das heisst, eine Version für Personen aus dem Gesundheitswesen. Weiter gibt es eine Version für Personen aus erzieherischen Berufen, das **MBI - Educators Survey**. Das **MBI -**

General Survey (MBI-GS) schliesslich ist eine Adaption für Personen aus Berufen, in denen kein (oder nur gelegentlich) persönlicher Kontakt zu Klienten oder Patienten besteht (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996). Boles, Dean, Ricks, Short und Wang (2000) haben in ihrer Untersuchung bestätigt, dass das MBI-GS für Berufsgruppen ausserhalb des Sozialwesens brauchbar ist um Burnout zu erheben. Da in dieser Lizentiatsarbeit Personen untersucht werden, die eine Vielzahl von Berufen ausüben, wird die letztgenannte Version des MBI zur Erfassung des Burnout-Syndroms verwendet.

Das MBI-GS definiert Burnout als eine Krise in der Beziehung zur Arbeit und damit nicht unbedingt eine Krise in der Beziehung zu Personen in der Arbeit. Es misst die Beziehung der Personen zu ihrer Arbeit auf einem Kontinuum zwischen Engagement und Burnout. Engagement heisst, man leistet sehr gute Arbeit und vertraut auf seine Effektivität. Dagegen ist Burnout ein Zustand der Erschöpfung in welchem man zynisch über den Wert der eigenen Arbeit wird und an seiner Leistungsfähigkeit zweifelt (Schaufeli et al., 1996). Das MBI-GS fokussiert somit nicht primär auf die Klient-Helfer-Beziehung, sondern auf die Leistung der Arbeit im Allgemeinen.

3.2.3.1 Die Items des MBI-GS

Das MBI-GS besteht aus 16 Items und misst die Burnout-Ausprägung anhand der Dimensionen **Erschöpfung** (emotionale Erschöpfung), **Zynismus** (Depersonalisierung) und **berufliche Effizienz** (reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit). In Klammern gleich dahinter stehen die entsprechenden Komponenten aus der ursprünglichen Definition von Burnout von Maslach und Jackson. Diese Dimensionen wurden leicht verändert, damit sie auch für Berufe ausserhalb des Gesundheitswesens passen.

➤ *Erschöpfung*

Diese Subskala misst ein Gefühl des Ausgelaugtseins, der Erschöpfung, das durch Überanstrengung verursacht wird. Im Vergleich zur Originalversion des MBI liegt die Betonung bei den Items dieser Kategorie nicht auf Emotionen und ist ohne direkten Bezug zu Rezipienten. „Ich fühle mich emotional leer in meiner Arbeit“ ist ein Beispielitem dieser Skala.

➤ *Zynismus*

Diese Subskala unterscheidet sich am stärksten von „Depersonalisation“ aus der Originalversion. Depersonalisation wird definiert als abgestumpfte, gefühllose Reaktion auf Menschen, die hilfsbedürftig sind und ist somit stark verknüpft mit der Arbeit im Sozial- oder Gesundheitswesen. Zynismus bezieht sich auf die Arbeit selber und nicht auf die Beziehungen bei der Arbeit. Die Items dieser Subskala messen Gleichgültigkeit oder eine distanzierte Haltung gegenüber der Arbeit. Ein Beispielitem lautet: „Ich bin ziemlich zynisch darüber geworden, ob meine Arbeit zu irgendetwas nützt“.

➤ *Berufliche Effizienz*

Diese Kategorie ist in vielen Bereichen vergleichbar mit der Kategorie „persönliche Leistungsfähigkeit“. Da berufliche Effizienz aber sowohl soziale wie auch nicht-soziale Aspekte von beruflicher Leistungsfähigkeit berücksichtigt, fokussiert diese Subskala mehr auf Erwartungen. Sie erfasst Zufriedenheit mit vergangenen und auch gegenwärtigen Leistungen und bewertet dadurch die Erwartungen einer kontinuierlichen Effektivität bei der Arbeit. „Ich habe viele nützliche Sachen in dieser Arbeit vollendet“ ist ein Beispielitem dieser Skala.

Die verschiedenen Subskalen erfassen verschiedene Aspekte von Burnout und werden einzeln gewertet; das heisst, es wird kein Gesamt-Burnoutwert gebildet. Die Berechnung eines Gesamtwertes über alle Items wird nicht empfohlen.

3.2.3.2 *Bewertung des MBI-GS*

Die drei Subskalen sind nicht unabhängig voneinander. Die höchsten Korrelationen finden sich nach Schaufeli, Leiter und Kalimo (1995, zitiert nach Schaufeli et al., 1996) zwischen Erschöpfung und Zynismus ($r=.44$ bis $r=.66$), die schwächsten zwischen Erschöpfung und beruflicher Effizienz ($r=-.04$ bis $-.34$). Die Korrelationen zwischen Zynismus und beruflicher Effizienz sind etwas schwächer als die zwischen Erschöpfung und Zynismus ($r=-.38$ bis $r=-.57$).

Schaufeli et al. (1995, zitiert nach Schaufeli et al., 1996) fanden mittels Hauptkomponentenanalysen, dass Erschöpfung konsistent mit mentaler und physischer Belastung, Arbeitsüberlastung und Rollenkonflikt bei der Arbeit einhergeht. Zu beruflicher Effizienz wurden Zusammenhänge mit Zufriedenheit,

Verpflichtung der Organisation gegenüber, Involviertheit im Job und Zugang zu Ressourcen gefunden. Zynismus korreliert primär mit denselben Variablen wie Erschöpfung und negativ mit Konstrukten, die mit beruflicher Effizienz einhergehen. Dies entspricht den Erwartungen der Autoren. Leiter und Schaufeli (1996) liessen in ihrer Untersuchung ihre ProbandInnen neben dem MBI-GS auch noch Kommentare schreiben. Sie fanden, dass Personen, die die Probleme in der Qualität der Betreuung erwähnten, höhere Werte in den Subskalen Erschöpfung und Zynismus und niedrigere Werte in beruflicher Effizienz aufwiesen. Dagegen scorten jene ProbandInnen, welche positive Kommentare über das Management machten, höher auf der Subskala berufliche Effizienz und niedriger bei Erschöpfung und Zynismus. Personen, die das Management oder ihre Supervisoren kritisierten, hatten höhere Werte in Erschöpfung und Zynismus als Personen, die tiefe Moral und Jobunsicherheit kommentierten. Personen, die ihren Job als zermürend empfanden oder Stress erwähnten, scorten höher in der Subskala Erschöpfung während ProbandInnen, welche fehlenden Respekt bei persönlichen Beziehungen im Job erwähnten, hatten höhere Werte in Zynismus. Diese Resultate sind konsistent mit dem theoretischen Burnout-Konzept der Autorinnen (Schaufeli et al., 1996).

Der holländische Civil Service führte während eines Jahres eine Längsschnittstudie durch. Die drei Subskalen hatten Stabilitätskoeffizienten von .65 (Erschöpfung), .60 (Zynismus) und .67 (berufliche Effizienz) (vgl. Schaufeli et al., 1996). Dies entspricht in etwa den Koeffizienten im MBI - Human Services Survey.

Die Reliabilität des MBI-GS kann als genügend bis gut bezeichnet werden. So erreicht die Subskala „Erschöpfung“ Werte des Cronbachs Alpha zwischen .87 und .89. Das Cronbachs Alpha von „Zynismus“ bewegt sich zwischen .73 und .84, berufliche Effizienz erreicht eine interne Konsistenz von .76 bis .84 (Schaufeli et al., 1996).

3.3 Methodisches Vorgehen des Vergleichs der Patchworkertypen hinsichtlich Selbstwert und Burnout

3.3.1 Untersuchungsinstrumente

3.3.1.1 Die Messung von Selbstwert

Der Selbstwert wird mit der in Kapitel 3.1.2 vorgestellten Rosenberg-Skala (Rosenberg, 1965; dt. Übersetzung: Ferring & Philipp, 1996; Teilrevision der dt. Fassung: von Collani & Herzberg, 2003) erhoben. Die Skala besteht aus zehn fünfstufigen Items, die Hälfte (Items 2, 5, 6, 8 und 9) erfasst negative Aspekte der Selbstwerteinschätzung, die andere Hälfte positive (Items 1, 3, 4, 7 und 10). Die vollständige Rosenbergskala befindet sich im Fragebogen im Anhang 9.1.

3.3.1.2 Die Messung von Burnout

Die Ausprägung in Burnout wird mit dem in Kapitel 3.2.3 vorgestellten Maslach Burnout Inventory erhoben. Da die Stichprobe Personen aus den verschiedensten Berufssparten enthält, wird der General Survey, welcher für alle Berufsbereiche geeignet ist, verwendet (von Schaufeli et al., 1996, dt. autorisierte Übersetzung). Die Skala besteht aus 16 fünfstufigen Items (siehe Fragebogen im Anhang 9.1). Die Items 1, 2, 3, 4 und 6 gehören zur Kategorie „Erschöpfung“, die Kategorie „Zynismus“ setzt sich aus den Items 8, 9, 13, 14 und 15 zusammen. Die Items 5, 7, 10, 11, 12 und 16 bilden die Kategorie „berufliche Effizienz“. Die Reihenfolge der Items entspricht der englischen Originalversion von Schaufeli et al. (1996).

3.3.2 Typenvergleich

Die verschiedenen Typen wurden, sofern die Voraussetzungen für eine Varianzanalyse erfüllt waren, mittels univariaten einfaktoriellen Varianzanalysen bezüglich Unterschiede in Selbstwert und der drei Kriterien von Burnout untersucht. Damit eine Varianzanalyse durchgeführt werden kann, müssen die Ausprägungsgrade der abhängigen Variablen in der Population, aus welcher die Stichprobe stammt, näherungsweise normalverteilt sein. Werden die Daten z-transformiert, kann mit Hilfe einer Normalverteilungskurve überprüft werden, ob die Merkmale

näherungsweise normalverteilt sind. Die drei Burnoutvariablen erfüllen dieses Kriterium, während Selbstwert eine linksschiefe Verteilung aufweist. Nach Glass, Peckham und Sanders (1972; zitiert nach Bortz, 1993) sind Abweichungen von der Normalität jedoch zu vernachlässigen, wenn die Populationsverteilungen schief sind. Weiter wird Homogenität der Fehlervarianzen vorausgesetzt; diese wurde mittels Test nach Levene überprüft. Ist die Wahrscheinlichkeit, dass die beobachteten Unterschiede in den Stichprobenvarianzen zufällig entstanden sind, grösser als 25%, wird davon ausgegangen, dass die Fehlervarianzen homogen sind (Hirsig, 2000). Die Homogenität der Fehlervarianzen ist bei allen Variablen ausser bei Zynismus gegeben. Die Unterschiede in Zynismus zwischen den verschiedenen Typen werden mit dem nicht parametrischen Kruskal-Wallis Test überprüft.

In einem weiteren Schritt wurde mittels linearen Regressionen untersucht, ob und welche der einzelnen für die Typenbildung verwendeten Variablen einen signifikanten Beitrag zur Vorhersage von Selbstwert, Erschöpfung, Zynismus und beruflicher Effizienz leistet.

3.4 Ergebnisse des Vergleichs der Patchworkertypen hinsichtlich Selbstwert und Burnout

3.4.1 Häufigkeitsverteilungen der Ausprägungen von Selbstwert und Burnout

Im Folgenden werden die Ausprägungen in Selbstwert und den einzelnen Subkategorien von Burnout grafisch dargestellt (auf 0.5 gerundet).

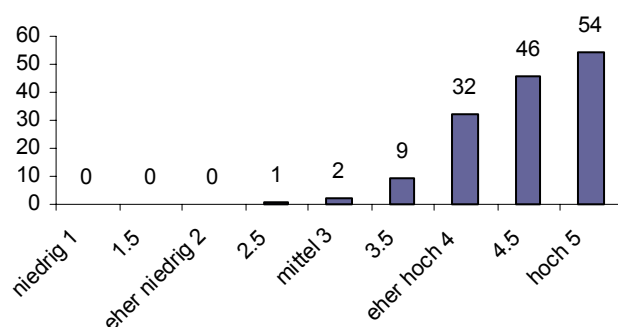


Abbildung 12. Häufigkeitsverteilung der Werte in Selbstwert (N=144)

Wie auf Abbildung 12 ersichtlich ist, haben die meisten untersuchten Personen eher hohe bis hohe Werte im Selbstwert. Der Mittelwert in Selbstwert in dieser Stichprobe beträgt 4.5, die Standardabweichung 0.5.

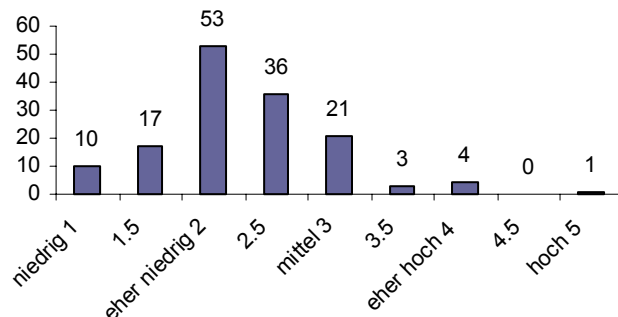


Abbildung 13. Häufigkeitsverteilung der Werte in Erschöpfung (N=145)

Die meisten Probanden fühlen sich eher wenig bis mittelmässig erschöpft (siehe Abbildung 13). Der Mittelwert in Erschöpfung beträgt 2.3, die Standardabweichung 0.7.

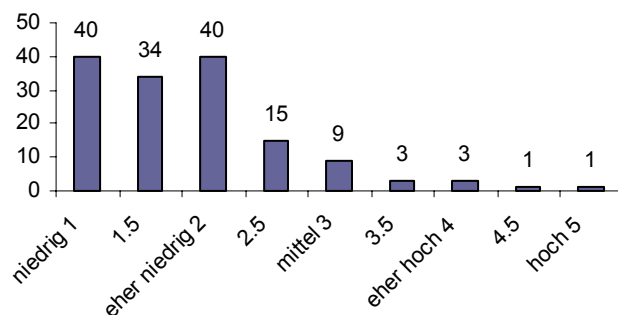


Abbildung 14. Häufigkeitsverteilung der Werte in Zynismus (N=146)

Die meisten befragten Patchworker empfinden sich als nicht oder wenig zynisch (siehe Abbildung 14). Der Mittelwert in Zynismus beträgt 1.8, die Standardabweichung 0.7.

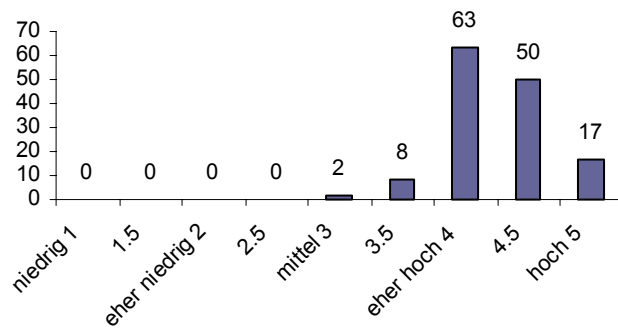


Abbildung 15. Häufigkeitsverteilung der Werte in beruflicher Effizienz (N=140)

Die berufliche Effizienz wird bei den meisten ProbandInnen als eher hoch oder hoch wahrgenommen (siehe Abbildung 15). Der Mittelwert liegt bei 4.3, die Standardabweichung bei 0.4.

3.4.2 Vergleich der Selbstwert- und Burnoutprofile der verschiedenen Patchworkertypen

Die verschiedenen Typen werden nun im Hinblick auf ihre Werte in Selbstwert und Burnout miteinander verglichen. Die Werte liegen jeweils zwischen 1 (niedrig) und 5 (hoch). Tabelle 5 zeigt die Mittelwerte und Standardabweichungen der abhängigen Variablen in den verschiedenen Clustern.

Tabelle 5. Mittelwerte und Standardabweichungen der verschiedenen Typen in Selbstwert und Burnout

Typen	Glückliche Teil- selbständige	Anspruchs- volle Patchworker	schätzen breite Palette an Vorzügen	unfreiwillige Patchworker	Selbst- verwirklicher	N
Cluster	CI1	CI2	CI3	CI4	CI5	
Selbstwert (M / SD)	4.47 / 0.44	4.44 / 0.54	4.42 / 0.55	4.49 / 0.42	4.59 / 0.30	144
Erschöpfung (M / SD)	2.29 / 0.57	2.21 / 0.91	2.27 / 0.69	2.32 / 0.83	2.24 / 0.39	145
Zynismus (M / SD)	1.65 / 0.64	2.20 / 1.07	1.81 / 0.68	2.06 / 0.79	1.55 / 0.46	146
berufliche Effizienz (M / SD)	4.23 / 0.31	4.12 / 0.50	4.28 / 0.38	4.19 / 0.46	4.22 / 0.31	140

Die vier abhängigen Variablen Selbstwert, Erschöpfung, Zynismus und berufliche Effizienz wurden auf einer fünfstufigen Skala erhoben. 1 bedeutet niedrig, 2 eher niedrig, 3 mittel, 4 eher hoch und 5 hoch. Der Selbstwert ist bei allen Typen eher hoch oder hoch. Alle fünf Typen beschreiben sich im Durchschnitt als eher nicht erschöpft, eher nicht zynisch und schreiben sich eine eher hohe berufliche Effizienz zu. Das heisst, keiner der Typen kann als burnoutgefährdet bezeichnet werden. Die Unterschiede in den Mittelwerten zwischen den verschiedenen Clustern werden auf ihre statistische Bedeutsamkeit hin geprüft.

Die Resultate werden nun im Hinblick auf die in Kapitel 3.1.3 und 3.2.2.1 gebildeten Hypothesen angeschaut:

Überprüfung der Hypothese H2:

H2: Es gibt Unterschiede im Selbstwert zwischen den Patchworkertypen.

H2 kann nicht bestätigt werden. Der Selbstwert zeigt keine statistisch bedeutsamen Unterschiede in den verschiedenen Typen (ANOVA, $F=0.356$, $df=4$ $p=.84$).

Überprüfung der Hypothese H3:

H3: Die Patchworkertypen unterscheiden sich in den Burnout-Subkategorien.

Es wird vermutet, dass Personen mit einer höheren Selbstkontrolle bei der Arbeit stärker Burnout gefährdet sind als Personen mit einer niedrigeren Selbstkontrolle, da sie mehr Verantwortung ihrer Arbeit gegenüber haben. Wie weiter oben beschrieben kann die Vermarktlichung von Arbeitsbeziehungen das Stressempfinden und das persönliche Wohlbefinden negativ beeinflussen. Ausserdem steigt bei einer höheren Selbstkontrolle der Leistungsdruck. Das heisst, die Typen „glückliche Teilselbständige“ und „Anspruchsvolle Patchworker“ sollten höhere Burnoutwerte haben als die anderen Typen. Die „Selbstverwirklicher“ sollten die niedrigsten Ausprägungen in Burnout haben, da sie eine eher niedrige Selbstkontrolle haben.

Erschöpfung und berufliche Effizienz zeigen nur sehr schwache Unterschiede zwischen den Typen. Die Variable „Erschöpfung“ unterscheidet sich nicht statistisch bedeutsam (ANOVA, $F=0.069$, $df=4$, $p=.99$). Auch die Mittelwerte der beruflichen Effizienz unterscheiden sich nicht signifikant voneinander (ANOVA, $F=0.553$, $df=4$, $p=.70$).

Bei Zynismus liegen keine homogenen Stichprobenvarianzen vor, deshalb wird der nichtparametrische Kruskal-Wallis Test gewählt. Auch hier gibt es keinen statistisch signifikanten Unterschied, wobei sich Zynismus nur knapp nicht signifikant zwischen den mittleren Rängen unterscheidet (Kruskal-Wallis, $\chi^2=9.383$, $df=4$, $p=.052$). Es zeigt sich aber eine klare Tendenz. Wie in der Hypothese angenommen, haben die Selbstverwirklicher den niedrigsten Zynismuswert und die anspruchsvollen Patchworker den höchsten. Von den glücklichen Teilselbständigen wurde jedoch im Vergleich zu den anderen Typen ein höherer Zynismuswert erwartet. Wie oben bereits erwähnt, sind die Unterschiede zwischen den Patchworkertypen im Zynismus aber nicht signifikant, es ist lediglich eine Tendenz sichtbar. H3 kann nicht bestätigt werden.

Da die Patchworkertypen in dieser Stichprobe sich nicht in Selbstwert und Burnout unterscheiden, soll im nächsten Kapitel herausgefunden werden, ob es einen Zusammenhang zwischen den einzelnen Variablen der Typenbildung (Beschäftigungsverhältnisse, Gründe für Patchwork und Bevorzugung einer anderen Beschäftigung) und Selbstwert / Erschöpfung / Zynismus / beruflicher Effizienz gibt.

3.4.3 Vergleich der Selbstwert- und Burnoutwerte hinsichtlich der für die Typenbildung verwendeten Variablen

Wie in Kapitel 3.4.2 erläutert, unterscheiden sich die fünf Patchworkertypen weder in Selbstwert noch in den drei Subkategorien von Burnout. In diesem Kapitel soll herausgefunden werden, ob einzelne der drei für die Typenbildung verwendeten Variablen bessere Prädiktoren für Selbstwert und Burnout sind als die Typen. Dazu wurden lineare Regressionen gerechnet. In Tabelle 6 sind die Resultate der Regressionsberechnungen zusammengefasst.

Tabelle 6. Vergleich der Selbstwert- und Burnoutwerte hinsichtlich der für die Typenbildung verwendeten Variablen

Selbstwert- und Burnoutvariablen	Für die Typenbildung verwendete Variablen		
	Beschäftigungsverhältnisse	Gründe für Patchwork	Bevorzugung einer anderen Beschäftigung
Selbstwert			
N	138	135	143
R ²	0.00	0.00	0.00
β-Gewicht	0.01	0.04	-0.02
T-Wert	0.17	0.40	-0.26
p	.87	.69	.80
Erschöpfung			
N	139	136	144
R ²	0.01	0.00	0.04
β-Gewicht	-0.07	-0.01	0.19
T-Wert	-0.87	-0.16	2.26
p	.39	.88	.03
Zynismus			
N	140	136	145
R ²	0.00	0.01	0.12
β-Gewicht	-0.00	-0.07	0.35
T-Wert	-0.01	-0.80	4.42
p	.99	.42	.000
berufliche Effizienz			
N	135	132	139
R ²	0.01	0.00	0.02
β-Gewicht	0.08	-0.05	-0.14
T-Wert	0.94	-0.55	-1.67
p	.35	.58	.10

Der in Tabelle 6 unter R² angegebene Determinationskoeffizient lässt sich als Anteil der Varianz in der abhängigen Variable deuten, der durch die unabhängige Variable aufgeklärt wird (Diel & Staufenbiel, 2002). Die unabhängige Variable „Beschäftigungsverhältnisse“ weist bei allen untersuchten Kriteriumsvariablen eine sehr niedrige Aufklärung auf. So trägt sie bei Selbstwert und Zynismus 0%, bei

Erschöpfung und beruflicher Effizienz je 1% zur Varianzaufklärung bei. Dem entsprechend leistet der Prädiktor bei keiner der Kriteriumsvariablen einen signifikanten Beitrag zur Vorhersage (Selbstwert: β -Gewicht=0.01, $T=0.17$, $p=.87$; Erschöpfung: β -Gewicht=-0.07, $T=-0.87$, $p=.39$; Zynismus: β -Gewicht=-0.00, $T=-0.01$, $p=.99$; berufliche Effizienz: β -Gewicht=0.08, $T=0.94$, $p=.35$). Auch die Variable „Gründe für Patchwork“ scheint kein guter Prädiktor für Selbstwert und Burnout zu sein. So trägt sie 0% (Selbstwert, Erschöpfung und berufliche Effizienz) und 1% (Zynismus) zur Varianzaufklärung bei. Die Prädiktorvariable leistet auch hier bei keiner der Kriteriumsvariablen einen statistisch bedeutsamen Beitrag (Selbstwert: β -Gewicht=0.04, $T=0.40$, $p=.69$; Erschöpfung: β -Gewicht=-0.01, $T=-0.16$, $p=.88$; Zynismus: β -Gewicht=-0.07, $T=-0.80$, $p=.42$; berufliche Effizienz: β -Gewicht=-0.05, $T=-0.55$, $p=.58$). Die Variable „Bevorzugung einer anderen Beschäftigung“ klärt mehr Varianz auf als die beiden anderen Prädiktorvariablen. Sie trägt bei Selbstwert 0%, bei Erschöpfung 4%, bei Zynismus 12% und bei beruflicher Effizienz 2% zur Varianzaufklärung bei. Der Prädiktor leistet einen signifikanten Beitrag zur Vorhersage von Erschöpfung (β -Gewicht=0.19, $T=2.26$, $p<.05$) und einen hochsignifikanten Beitrag zur Vorhersage von Zynismus (β -Gewicht=0.35, $T=4.42$, $p<.001$). Bei den Kriteriumsvariablen „Selbstwert“ und „berufliche Effizienz“ sind die Regressionsgewichte und damit die Beiträge zur Vorhersage statistisch nicht bedeutsam (Selbstwert: β -Gewicht=-0.02, $T=-0.26$, $p=.80$; berufliche Effizienz: β -Gewicht=-0.14, $T=-1.67$, $p=.10$).

Inhaltlich bedeuten diese Ergebnisse, dass lediglich die Variable „Bevorzugung einer anderen Beschäftigung“ als Prädiktor für die beiden Burnout Subkategorien „Erschöpfung“ und „Zynismus“ gelten kann. Je eher die Patchworker eine andere Beschäftigung bevorzugen würden, desto erschöpfter und zynischer sind sie. Keine der drei unabhängigen Variablen wirkt als Prädiktor statistisch bedeutsam bei Selbstwert und beruflicher Effizienz.

4. Qualitative Validierung der quantitativen Erhebung

Die Gültigkeit der Ergebnisse und deren Interpretationen aus den quantitativen Untersuchungen wurde dadurch überprüft, in dem diese Ergebnisse und Interpretationen einzelnen ausgewählten UntersuchungsteilnehmerInnen vorgelegt werden. Die ProbandInnen wurden darüber befragt, wie passend sie diese Ergebnisse einschätzen. Auf diese Weise wurde eine kommunikative Validierung der Ergebnisse der quantitativen Untersuchungen gemacht. Kommunikative Validierung bedeutet nach Abels, Heinze, Horstkemper und Klusemann (1977; zitiert nach Lechler, 1982) eine Validierung der Interpretationen, der Verstehens- und Erklärungsmuster des Forschers. Wenn sich die ProbandInnen in den Analyseergebnissen und Interpretationen wieder finden, kann das ein wichtiges Argument zur Absicherung der Ergebnisse sein.

4.1 Methodisches Vorgehen

4.1.1 Datenerhebung und Stichprobe

4.1.1.1 Forschungsinstrument

Die kommunikative Validierung der Typen wurde mittels Interviews gemacht. Die Befragungen werden in einem persönlichen Kontakt mit den Probanden durchgeführt. Der Interviewleitfaden wurde im Hinblick auf die Fragestellungen der quantitativen Untersuchung von der Autorin dieser Arbeit selbst entwickelt. In einem ersten Schritt wurden die im Interview zu erfragenden Themenbereiche festgelegt. Dabei wurde den Forschungsfragen und Ergebnissen der quantitativen Untersuchung gefolgt. Das Interview ist halbstandardisiert, es besteht aus Fragen mit offenem und solchen mit geschlossenem Antwortformat. Die Reihenfolge und der Wortlaut der Fragen im Interview sind eindeutig vorgegeben, konnten aber während des Interviews spontan angepasst werden (wenn beispielsweise eine Person gleichzeitig mehrere Fragen beantwortet oder wenn sie eine Frage nicht versteht). Das Interview gliedert sich inhaltlich in die folgenden Bereiche:

Beschäftigungsverhältnisse

- Art der Beschäftigung vor dem Patchwork
- Gründe für den Wechsel zum Patchwork
- Veränderung der Gründe
- Andere Beschäftigung vorziehen?

Burnout

- Passen die quantitativen Ergebnisse in Erschöpfung, Zynismus und beruflicher Effizienz?
- Veränderung Erschöpfung, Zynismus und berufliche Effizienz im Lauf der Patchworkerzeit?
- Unterschiede in Erschöpfung, Zynismus und beruflicher Effizienz in den Beschäftigungsverhältnissen?

Selbstwert

- Passt das quantitative Ergebnis von Selbstwert?
- Unterschiede zwischen dem in der Arbeit und dem in der Freizeit erlebten Selbstwert?
- Unterschiede im Selbstwert zwischen den Arbeitsverhältnissen?

Patchworkertyp

- Passt der Patchworkertyp?
- Wenn nein, wo würde man besser hinpassen?

Der vollständige und detaillierte Interviewleitfaden ist im Anhang 9.4.1, S. 143 dargestellt. Zur Überprüfung der Verständlichkeit des Interviewleitfadens wurde ein Probeinterview durchgeführt.

4.1.1.2 Auswahl der ProbandInnen und Durchführung der Interviews

Pro Patchworkertyp wurden zwei Interviews durchgeführt. Dafür wurden möglichst prototypische Mitglieder der einzelnen Typen angefragt. Das heisst, es sollten Personen interviewt werden, die in den für die Clusteranalyse verwendeten Variablen

„Beschäftigungsverhältnisse“, „Gründe für Patchwork“ und „andere Beschäftigung vorziehen“ dem Mittelwert ihres Typs entsprechen. Da sich aber nicht alle Patchworker im Fragebogen bereit erklärt hatten, an einem Interview teilzunehmen, war die Anzahl an potentiellen InterviewpartnerInnen beschränkt. Wenn sich in einem Typ keine zwei Personen mit Werten gleich dem Typenmittelwert finden liessen, wurden Patchworker angefragt, welche möglichst ähnliche Werte haben. Die Interviews wurden etwa drei Monate nach Abschluss der quantitativen Befragung an dem vom Interviewpartner gewünschten Ort durchgeführt. Dies kann beispielsweise der Arbeitsplatz des Interviewten oder ein Restaurant/Café sein. Alle Interviews wurden von der Autorin dieser Lizentiatsarbeit durchgeführt.

4.1.2 Auswertungskonzept und Auswertungsverfahren

Die Auswertung wurde nach dem Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse durchgeführt. Nach Mayring (1996) besteht die Stärke der Inhaltsanalyse darin, dass sie das Material unter strenger methodischer Kontrolle schrittweise analysiert. Sie zerlegt ihr Material in Einheiten, die sie nacheinander in einem theoriegeleitet entwickelten Categoriesystem bearbeitet. In diesem Categoriesystem werden diejenigen Aspekte festgelegt, die aus dem Material herausgefiltert werden sollen. Dafür wird das Material zusammengefasst und so reduziert, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben. In dieser Lizentiatsarbeit wurden die Kategorien bereits durch den Interviewleitfaden festgelegt, das heisst, jede Frage im Leitfaden entspricht einer Auswertungskategorie.

Die Tonbandaufzeichnungen der Interviews wurden als Erstes wörtlich transkribiert. Dabei wurden para-verbale Äusserungen wie Seufzen, Räuspern, Lachen etc. nicht protokolliert, da sie für die inhaltsanalytische Auswertung keine Bedeutung haben. Mundartaussprüche wurden sinngemäss in die deutsche Sprache übersetzt. Die einzelnen Textstellen wurden dann gleich den Kategorien zugeordnet. Dabei wurde das Material noch nicht reduziert, auch für die Kategorien irrelevante Aussagen wurden beibehalten. In einem zweiten Schritt wurden die Transkripte paraphrasiert. Hier ging es darum, alle ausschmückenden, wiederholenden oder verdeutlichenden Wendungen zu streichen. Die Textstellen wurden in eine einheitliche Sprache übersetzt und in eine grammatikalische Kurzform gebracht. Irrelevantes Interviewmaterial wurde nicht mehr berücksichtigt. Zum Schluss wurden jeweils die

beiden Interviews des gleichen Typs in den einzelnen Kategorien zusammengefasst und es wurde auf Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede der beiden Interviews hingewiesen.

4.2 Ergebnisse der qualitativen Validierung

Im Folgenden werden die Resultate der qualitativen Untersuchung dargestellt. Jeweils die Befragungen von einem Typ wurden zusammengefasst. Dabei geht es einerseits darum, ob die interviewten Patchworker mit ihrer Einteilung einverstanden sind und sich in den Mittelwerten der quantitativen Resultate sehen. Andererseits wird auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beiden Interviews eines Typs eingegangen. Sind sich die Personen eines Typs in ihren Aussagen ähnlicher als Personen von verschiedenen Typen, ist das eine Bestätigung für die gewählte Einteilung. Die meisten interviewten Patchworker arbeiten nicht nur in mehreren Arbeitsverhältnissen sondern auch in verschiedenen Berufen. Der Einfachheit halber wird bei der Zusammenfassung der Interviews jedoch darauf verzichtet, die Personen immer mit allen angegebenen Berufen zu betiteln. Sie werden darum nur jeweils am Anfang der Zusammenfassung genannt. Danach werden die Personen mit dem von ihnen erstgenannten Beruf bezeichnet.

4.2.1 Glückliche Teilselbständige (Typ 1):

Diese Patchworker sind im Mittel selbständig und haben eine unbefristete Anstellung. Sie nennen ausschliesslich nicht-materielle Gründe dafür als Patchworker zu arbeiten und möchten keine andere Beschäftigung. Sie haben die Festanstellung nicht aus Sicherheitsgründen oder damit sie mehr verdienen. Sie möchten aber auch nicht nur selbständig sein oder nur angestellt, da sie keine andere Beschäftigung dem Patchwork vorziehen. Sie sind zufrieden mit ihren Beschäftigungsverhältnissen.

Ursprünglich wurde diese Gruppe „Hobbyselbständige“ genannt. Dies weil die Personen dieser Gruppe nicht nur selbständig aber auch nicht nur angestellt sein möchten. Die erste Interviewpartnerin fand diesen Begriff aber nicht optimal, weil die Selbständigkeit für sie mehr als ein Hobby ist. Aus einer längeren Diskussion mit dieser Interviewpartnerin entstand die Bezeichnung „glückliche Teilselbständige“. Der andere Interviewpartner würde sich eher als „zufriedener Teilselbständige“ sehen

weil er zwar zufrieden ist mit seiner Situation, „glücklich“ findet er jedoch zu stark. Er meint aber, das habe mehr mit ihm als Person zu tun, da er sich generell eher als zufrieden als als glücklich wahrnimmt. Beide interviewten Personen dieses Typs hatten vor ihrer Patchworkerzeit eine Vollzeitanstellung. Bei der einen Person (Psychotherapeut und Psychologe, 47 Jahre; seit 15 Jahren Patchworker) war die Umstellung auf Patchworking eine bewusste Entscheidung, sie hatte schon während der letzten paar Jahre vorher auf eine Teilselbständigkeit hingearbeitet. Für die andere Person (Journalistin, PR-Spezialistin und Moderatorin, 48 Jahre; seit einem Jahr Patchworkerin) hat es sich mehr so ergeben, die Gelegenheit war da und sie konnte sich nach einer befristeten Arbeitsstelle nicht mehr vorstellen, dass es eine ausreichend interessante Arbeitsstelle für sie gibt. Aber auch sie hat schon vorher mit dem Gedanken gespielt, als Patchworkerin zu arbeiten:

Und ich habe mir schon lange gedacht, dass ich gerne zwei oder drei verschiedene Sachen machen möchte. Das ist so ein alter Traum. Aber ich habe nicht recht gewusst wie und bin das auch nie gezielt angegangen. Und dann ist es wie so da gelegen und der Raum ist da gelegen. Dann hab ich einfach mal angefangen. Mit der Zeit ist es dann immer mehr geworden.

Als aktuelle Gründe für Patchworking nennen beide glücklichen Teilselbständigen Bandbreite, Vielfalt, optimale Ergänzung und ausserdem die grössere Freiheit in den Entscheidungen. Der Psychotherapeut ergänzt noch, dass bei 100%iger Selbständigkeit die Gefahr bestünde, zu viel zu arbeiten. Die unselbständige Tätigkeit biete hier einen gewissen Schutz. Der eher niedrigen Erschöpfung aus der quantitativen Untersuchung konnten sie zustimmen. So meinten sie, dass dieser Typenmittelwert auf sie auch zutrefte, dass sie manchmal erschöpft sind, stressige Zeiten aber überschaubar sind. Bei der Journalistin gibt es immer wieder Zeiten, wo sie erschöpft ist:

Erschöpft bin ich halt manchmal schon wenn gerade sehr viel los ist und ich viel zu tun habe. Das ist schon noch interessant zu sehen, es sind halt wirklich sehr verschiedene Bahnen und Projekte und Themen. Total verschieden. Und ich kann es manchmal nicht steuern, wann wie viel los ist. Das heisst dann, es gibt wirklich Zeiten wo's einfach wirklich am Limit ist. (...) Aber ich versuche eine Mischung zu machen. In der Regel sind diese stressigen Zeiten überschaubar, also nicht Monate geschweige denn Jahre.

Der Psychotherapeut hatte vor 10 Jahren eine Phase der Erschöpfung. Sie betonen beide, dass es nicht einzelne Jobs gibt, die sie mehr erschöpfen als andere, es ist mehr die Summe von den verschiedenen Jobs, die zu Erschöpfung führen kann. Der

Zynismus hat aus der Fragebogenuntersuchung bei dieser Gruppe einen eher niedrigen Wert. Dazu meinten beide befragten Personen, dass sie in keinem Beschäftigungsverhältnis zynisch seien und es auch nie gewesen seien. Die berufliche Effizienz wird in diesem Typ im Mittel als eher hoch eingeschätzt. Dazu sagen die interviewten Personen, dass sie grundsätzlich zufrieden sind, aber trotzdem das Gefühl hätten, die Effizienz könnte gesteigert werden. Dazu kommt bei dem Psychotherapeuten noch, dass er findet, die Effizienz sei schwer messbar. Sie haben beide im Lauf ihrer Patchworkerzeit keine grosse Veränderung in der Effizienz erlebt. Die Journalistin findet sich in ihrem Job als Radiomoderatorin weniger effizient als in ihren anderen Jobs. Der Selbstwert dieser Gruppe ist aus der quantitativen Untersuchung als eher hoch einzustufen. Die beiden Interviewpartner betonen, dass sie recht gut wissen würden, was sie können aber auch was sie nicht können. Der Psychotherapeut schätzt seinen Selbstwert als normal oder bodenständig ein, die Journalistin findet, sie habe einen hohen Selbstwert, wobei es auch Momente von absoluten Zweifeln gäbe. Auf die Frage hin, ob es Unterschiede gäbe zwischen dem Selbstwert in der Arbeit und jenem in der Freizeit, meinen beide, sie würden nicht wirklich trennen oder das sei gar nicht trennbar. Die Journalistin sagt noch, es gäbe da eine hohe Kongruenz. Unterschiede im Selbstwert zwischen den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen erlebt nur die Journalistin, welche in einem Job zeitweise grosse Nervosität verspürt und nicht überzeugt ist von sich selber. Sie wartet dann jedoch jeweils einfach ab bis dieses Gefühl wieder weg ist. Im Mittel würde diese Gruppe gemäss den quantitativen Ergebnissen dem Patchwork keine andere Beschäftigung vorziehen. Dies bestätigen die beiden interviewten Personen klar. Das Einzige, was die Journalistin anspricht, ist das Thema der Existenzängste, welche bei ihr durch die wechselnden Beschäftigungen manchmal stark sind:

Was natürlich schon eine Rolle spielt, und da müsste ich einfach abwarten, bis mir das mal passiert: was ist, wenn es nicht läuft? (...) Solche Existenzängste sind bei mir sehr tief, es gibt schon Momente wo ich Schiss habe, aber es sind nur Momente, die auch wieder vorbeigehen.

Beide Interviewpartner bewerten ihre Arbeitsform heute als positiv. Auf die Frage hin, ob sich das im Lauf ihrer Patchworkerzeit verändert hat, meint die Journalistin, sie habe die breite Palette an Vorzügen extrem schätzen gelernt und die positiven Seiten des Patchworkings hätten sich verdichtet. Der Psychotherapeut meint, das habe sich nicht gross verändert, da er diese Arbeitsform schon immer geschätzt

hätte. Beide Interviewpersonen finden, dass der Typ, welchem sie zugeordnet sind, gut passt. Die Journalistin betont jedoch, dass materielle Gründe für sie schon eine Rolle spielen würden. Beide finden, sie gehören wohl so in eine Mischform zwischen den „glücklichen Teilselbständigen“ und denen, welche „eine breite Palette an Vorzügen schätzen“. Diese beiden Typen liegen auch bezüglich ihrer Merkmale nahe beieinander. Bei der 4-Clusterlösung mit dem gleichen Verfahren wären sie zusammengefallen.

4.2.2 Anspruchsvolle Patchworker (Typ 2):

In dieser Gruppe sind die meisten Personen selbständig und haben eine unbefristete Anstellung. Diese Patchworker nennen nur nicht-materielle Gründe dafür, mehrere Jobs zu haben. Im Unterschied zu den glücklichen Teilselbständigen würden sie aber dem Patchwork eher eine andere Beschäftigung vorziehen.

Beide interviewten Personen waren vor ihrer Patchworkerzeit angestellt. Sie beide kamen nach einer beruflichen Unterbrechung zum Patchworking. Die eine Person (Museumpädagogin, Erwachsenenbildnerin, Kulturvermittlerin und Rebfrau, 51 Jahre; seit zehn Jahren Patchworkerin) war Hausfrau und Mutter und wurde schrittweise zur Patchworkerin. Die andere Person (Kinoangestellte, Beraterin Krebsliga und Fotografin, 37 Jahre; seit zweieinhalb Jahren Patchworkerin) wechselte nach einem längeren Auslandsaufenthalt. Als Gründe dafür, warum sie Patchworkerinnen geworden sind, nennt die Kinoangestellte, dass sie ihre Freiheit wollte und nur noch das machen wollte was ihr gefällt. Die Museumpädagogin beschreibt es so, dass sie einerseits ihr eigener Chef sein wollte und andererseits sich einfach so Projekte entwickelt hatten während sie Hausfrau und Mutter war. Bei den jetzigen Gründen nennt die Kinoangestellte, dass sie eigentlich gar nicht mehr unbedingt als Patchworkerin arbeiten möchte, aber das Zurückgehen in nur einen Job nicht einfach ist:

Jetzt ist es eigentlich so, dass ich gar nicht mehr unbedingt Patchworkerin sein möchte. Aber es ist nicht so einfach da wieder rauszukommen. Dass wenn ich jetzt einen 100% Job würde annehmen, mit all den Sachen, die ich kann, wenn alles hineingepackt wäre, könnte ich das überhaupt noch? Was früher selbstverständlich war, ist jetzt, da ich das nicht mehr muss, zu etwas geworden, was ich vielleicht nicht mehr könnte oder was mich Überwindung kosten würde. Zum Beispiel etwas von A bis Z durchzuorganisieren. Und das ist etwas wo ich ein bisschen Angst davor habe.

Die Museumspädagogin sieht eher Vorteile in ihrer Art der Beschäftigung. Sie nennt Selbstverwirklichung, Weiterbildung, Vielfältigkeit und soziales Engagement als Gründe dafür, als Patchworkerin zu arbeiten. Die Erschöpfung ist in diesem Typ aus den quantitativen Ergebnissen eher niedrig. Beide finden dieses Ergebnis für sich passend. Sie beide kennen Erschöpfung als Teil ihrer Arbeit, positionieren sich aber nicht auf der Seite der Erschöpfung. Bei der Kinoangestellten ist es mehr die Kombination der verschiedenen Jobs und sie meint, dass die Erschöpfung im Lauf ihrer Patchworkerzeit zugenommen habe. Bei der Museumspädagogin kommt Erschöpfung dadurch, dass sie durch ihre selbständige Tätigkeit keine institutionell vorgegebenen Erholungszeiten hat. Sie findet, der Grad der Erschöpfung habe sich nicht sehr verändert während ihrer Patchworkzeit. Bei beiden ist es nicht so, dass es Unterschiede in der Stärke der Erschöpfung in den verschiedenen Beschäftigungen gibt. Die Kinoangestellte sieht aber einen qualitativen Unterschied (zeitlich vs. geistig) während die Museumspädagogin eher die Ablösungsprozesse nach intensiver Arbeit in befristeten Projekten als erschöpfend erlebt. Der Zynismus ist in diesem Typ im Mittel eher niedrig. Dazu meint die Kinoangestellte, dass bei ihr überhaupt kein ausgeprägter Zynismus vorhanden sei. Die Museumspädagogin sieht bei ihr schon einen gewissen Zynismus, aber sie positioniert sich nicht auf der Seite von Zynismus. Beide Interviewpartnerinnen haben keine grossen Veränderungen im Zynismus erlebt und sie haben beide in keinem ihrer Jobs eine distanzierte Haltung zu ihrer Arbeit. Beide fühlen sich recht effizient in ihrer Arbeit, analog zu den quantitativen Ergebnissen. Die Kinoangestellte weiss aber nicht, ob sie durch das Patchworking verlernt hat, einen anspruchsvollen Job ausüben zu können. Die erlebte Effizienz hat sich insofern verändert, als dass sie beide jetzt klarer wissen, wo ihre Fähigkeiten liegen. Die Museumspädagogin meint dazu: „Es gab Zeiten in der Anfangsphase meiner Patchworkerzeit wo ich eigentlich gar nicht habe sagen können, was ich eigentlich kann und was nicht. Meine Fähigkeiten waren mir nicht klar.“ Beide erleben Unterschiede in der Effizienz in den verschiedenen Beschäftigungen. Die Kinoangestellte erlebt sich im Angestelltenverhältnis als effizienter, während die Museumspädagogin sich je nach Projekt unterschiedlich effizient fühlt. Beide interviewten Patchworkerinnen stimmen dem quantitativen Ergebnis im Selbstwert zu: sie meinen, sie hätten einen hohen Selbstwert. Die Kinoangestellte schränkt aber ein, dass sie nicht stolz darauf sei, was sie mache und

sich auch nicht unbedingt mit ihren Jobs identifiziere. Aber da sie nicht sehr anspruchsvolle Jobs habe und sich deshalb sehr kompetent fühle, habe sie trotzdem einen hohen beruflichen Selbstwert. Sie findet, dass ihr beruflicher Selbstwert viel höher sei als der private, die Museumspädagogin meint, sie trenne nicht wirklich zwischen Arbeit und Privatleben aber der Selbstwert im Privaten habe vielleicht mehr noch so etwas Archaisches da man einfach Mensch sei. Unterschiede im Selbstwert zwischen den verschiedenen Arbeitsverhältnissen kann sie nicht eruieren. Die Kinoangestellte hingegen erlebt Unterschiede im Selbstwert zwischen den verschiedenen Jobs:

Das Anspruchsvollste ist schon das Fotografieren (...). Das Fotografieren wäre eigentlich mein Traumjob, ganz ehrlich. Mit dem verdiene ich aber zu wenig Geld. Also muss ich die anderen Sachen auch noch machen. Bei der Krebsliga arbeite ich sehr gerne, das ist ein ganz schöner Job, aber das ist nur dreieinhalb Monate im Jahr. Und die restlichen Monate im Jahr ist das Thema wie vergessen. Drei Monate im Jahr geht's mir supergut, aber das reicht nicht. Und das Kino ist etwas, wo ich nicht gross stolz darauf bin, es macht mir zwar eigentlich Spass und ich kann Bücher lesen in der Zeit wo niemand ein Ticket kauft und niemand anruft. (...) Aber jemandem sagen müssen, ich arbeite im Kino an der Kasse, das ist auch nicht lustig.

Auf die Frage hin, ob sie eine andere Beschäftigung dem Patchwork vorziehen würden, meinen beide, dass sie lieber auf eine andere Art arbeiten würden. Das heisst, sie stimmen dem Resultat ihres Typs zu. Die Art der Beschäftigung, die sie sich wünschen würden, differiert jedoch. Während die Kinoangestellte sich eine Beschäftigung wünscht, welche sie mit Leib und Seele in Anspruch nimmt, wie zum Beispiel eine eigene Firma, wünscht sich die Museumspädagogin, dass man vom Staat ein gewisses Grundeinkommen garantiert bekommt, so dass der Erwerbsdruck von den Menschen abfallen kann und sie sich wirklich überlegen können, was sie denn eigentlich gerne tun würden. Verändert hat sich dies im Lauf ihrer Patchworkerzeit bei beiden nicht, obwohl die Kinoangestellte sagt, sie hätte am Anfang ihrer Patchworkerzeit mindestens gegen Aussen kommuniziert, sie sei glücklich mit ihrer Arbeitsform. Beide Interviewpartnerinnen finden, sie würden gut zu ihrem Typ passen. Die Museumspädagogin sieht sich aber nicht ganz klar nur in diesem Typ:

Ja, ich würde mich zu diesem Typ zählen, aber mit so kleinen Ablegern bei den Selbstverwirklichen und den glücklichen Teilselbständigen. Unfreiwillige Patchworkerin bin ich nicht, weil ich in einer Teilzeitfirma jobbe aber vielleicht deswegen weil ich denke, dass die politischen oder wirtschaftlichen Möglichkeiten nicht da sind, leider nicht da sind, dass wir unsere Arbeit anders regeln können.

4.2.3 Schätzen breite Palette an Vorzügen (Typ 3):

Diese Patchworker sind entweder selbständig und haben eine befristete Anstellung oder sie sind in zwei unbefristeten Angestelltenverhältnissen. Das heisst, sie sollten eine mittlere Selbstkontrolle haben. Ihre Gründe dafür, als Patchworker zu arbeiten sind im Mittel gleichermassen materiell und nicht-materiell. Sie würden dem Patchwork keine andere Beschäftigung vorziehen. Sie sind zufrieden mit ihrer Arbeitssituation.

Beide Interviewpartnerinnen dieses Typs waren vor ihrer Patchworkerzeit Vollzeit angestellt. Beide hatten ausser ganz zu Beginn ihrer Erwerbszeit immer mehrere Arbeitsverhältnisse. Die Gründe dafür, warum sie Patchworkerinnen geworden sind, sind unterschiedlich. Während die Primarlehrerin und Schulberaterin (49 Jahre, seit 12 Jahren Patchworkerin) es einerseits als Belastung empfand und empfindet, 100% Schule zu geben und andererseits andere Talente ausleben wollte, ist es bei der Fachhochschuldozentin und Museumspädagogin (47 Jahre, seit einem Jahr Patchworkerin) eher so, dass es sich zufällig ergeben hat. Wobei auch sie schon früher einen Hang zu Vielfältigkeit an sich festgestellt hat. Als sie normal angestellt war, hat sie immer noch andere Dinge - eben ohne Einnahmen - nebenher gemacht. Als jetzige Gründe nennen beide die Vielfältigkeit. Die Primarlehrerin erwähnt ausserdem ihre Situation als allein erziehende Mutter, die es erfordert, einen finanziellen Grundstock zu haben. Die Erschöpfung in diesem Typ ist im Mittel eher niedrig. Beide Interviewpartnerinnen sehen sich in der Erschöpfung eher im unteren Bereich, sie meinen, der Wert ihres Typs passe gut. Beide erleben verschiedene Phasen der Erschöpfung während eines Jahres (abhängig von Unterrichtszeiten, Jahreszeit etc.). Beide Patchworkerinnen finden auch, dass sich die verschiedenen Jobs unterschiedlich auf ihre Erschöpfung auswirken. Die Primarlehrerin meint, in der selbständigen Arbeit sei sie erschöpfter. Generell findet sie, dass sie, je mehr Verantwortung sie hat, desto eher einen geschützten Rahmen braucht. Die Fachhochschuldozentin sieht insofern einen Unterschied, als dass im Museum eher die Dichte, in der Pädagogischen Hochschule sie zusätzlich der Leistungsdruck erschöpft. Im Zynismus hat dieser Typ einen eher niedrigen Wert. Beide Patchworkerinnen finden, das passe gut. Die Fachhochschuldozentin findet sich überhaupt nicht zynisch: „Zynisch bin ich gar nicht, da passe ich gut in meine

Gruppe. Das ist mir auch wichtig. Also wenn ich mich nicht mehr identifizieren könnte mit den Betrieben mit welchen ich zu tun habe, dann würde ich wirklich aussteigen.“ Die Primarlehrerin kennt Zynismus wenn es zuviel wird, jedoch nicht als Grundgefühl: „Aber manchmal denke ich schon: alle Lehrer sind doch Jammertaschen, nützt ja eh alles nix, ich könnte auch aufhören. Gleichgültigkeit im Beruf kenne ich aber nicht, dafür ist mir der Beruf zu wichtig.“ Die Fachhochschuldozentin war nie zynisch, sie hätte vorher den Arbeitsplatz gewechselt, wenn sie dort nicht mehr gerne arbeiten ging. Die Primarlehrerin ist tendenziell kurz vor den Ferien zynischer und eher in der selbständigen Tätigkeit. Die berufliche Effizienz ist aus der quantitativen Erhebung in diesem Typ eher hoch. Beide Patchworkerinnen finden, das passe zu ihnen. Sie verspüren beide eine hohe berufliche Zufriedenheit und wenn sie sich nicht mehr effizient fühlen, tun sie etwas dagegen. Beide finden, dass die berufliche Effizienz in beiden Jobs hoch ist, sie sehen keine Unterschiede. Die Primarlehrerin fühlt sich heute effizienter als vor einigen Jahren, da sie mehr gefordert werde. Früher habe sie mehr auf die Sicherheit geschaut. Die Fachhochschuldozentin meint, es gäbe manchmal Zeiten wo es Differenzen zwischen ihrer Sicht von Prioritäten und der Aussensicht gibt. Der Selbstwert in diesem Typ ist eher hoch. Die Fachhochschuldozentin sieht sich darin gut vertreten, die Primarlehrerin weniger: „Also hier passe ich weniger in meinen Typ. Ich habe viele Zusammenbrüche was den Selbstwert betrifft. Er steigt jedoch stetig. Das hat auch mit Supervisionen zu tun, die ich regelmässig mache.“ Sie sieht Unterschiede zwischen dem beruflichen und dem privaten Selbstwert, der berufliche sei höher und auch stabiler als der private. Es sei aber schwierig zu trennen, da es nahe beieinander sei. Die Fachhochschuldozentin meint, der berufliche Selbstwert sei so ziemlich identisch mit dem privaten. Beide erleben Unterschiede im beruflichen Selbstwert in den verschiedenen Arbeitsverhältnissen. In der selbständigen Arbeit ist der Selbstwert der Primarlehrerin weniger hoch als im Angestelltenverhältnis. Die Fachhochschuldozentin schätzt den Selbstwert an der Arbeitsstelle im Museum höher ein, sie habe da ein direkteres Feedback als an der Pädagogischen Hochschule. Dieser Typ würde dem Patchwork eher keine andere Beschäftigung vorziehen. Beide finden, dieses Resultat passe zu ihnen. Beide sind meistens glücklich mit ihrer Art Beschäftigung. Sie kennen beide auch den Wunsch, nur eine Arbeitsstelle zu haben, finden im Grossen und Ganzen aber, sie sind lieber

Patchworkerinnen. Auf die Frage hin, ob der Typ, dem sie zugeordnet sind, zu ihnen passe, meinen beide, sie würden sich auch in diesem Typ sehen: „Ich finde, der Typ passt gut. Es ist auch wirklich so, dass ich viele Vorzüge des Patchworks schätze: es ist abwechslungsreich, gibt mir Freiheiten und ist auch finanziell lukrativ.“ „Ja, ganz klar. Ich hätte mich von Anfang an in diese Gruppe getan. Ich bin da sicher am richtigen Ort.“

4.2.4 Unfreiwillige Patchworker (Typ 4)

Die meisten Patchworker dieses Typs sind entweder selbständig und befristet angestellt sind oder haben zwei befristete Anstellungen. Diese Personen geben ausschliesslich materielle Gründe an und wünschen sich eher eine andere Beschäftigung. Die Personen in diesem Typ sind also nicht zufrieden mit ihrer Patchworksituation, und arbeiten nur in zwei oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen aus Gründen der materiellen Sicherheit oder weil es finanziell lukrativ ist.

Beide InterviewpartnerInnen waren vor ihrer Patchworkerzeit angestellt. Die eine (Katechetin und Sekretärin, 46 Jahre; seit 20 Jahren Patchworkerin) wechselte danach über längere Zeit ab zwischen vollzeitlicher Selbständigkeit, Patchwork und vollem Angestelltenverhältnis. Der andere Interviewpartner (Psychologe, 31 Jahre) ist seit einem Jahr Patchworker, er ist zu 50% angestellt und arbeitet etwa 30% selbständig. Die Gründe dafür, warum die beiden Personen zum Patchworking kamen, sind einerseits, dass eine Aufstockung im Angestelltenverhältnis nicht möglich war (Psychologe) und andererseits die vielfältigen, aber nur oberflächlich vorhandenen Interessen und Kompetenzen (Katechetin). Sie konnte sich nicht für eine Richtung entscheiden. Beim Psychologen haben sich die Gründe im Lauf seiner Patchworkerzeit nicht stark verändert. Es ging und geht ihm primär um finanzielle Aspekte. Die Katechetin meint, ihre Gründe für diese Arbeitsform hätten sich schon gewandelt. War es früher mehr die Abwechslung, so steht jetzt auch das Geld im Vordergrund. Die Erschöpfung ist aus den quantitativen Ergebnissen in diesem Typ eher niedrig. Der Psychologe findet, das passe nicht schlecht. Er meint, die Erschöpfung habe bei ihm abgenommen, da er die Tätigkeiten nun besser kenne. Für die Katechetin passt dieses Resultat nicht ganz. Sie fühlt sich immer wieder erschöpft: „Vielleicht ist das auch eine Alterserscheinung, wo man dann plötzlich in

eine Phase kommt wo man das nicht mehr so erträgt. Das kann schon sein. Als ich jünger war, bin ich anders damit umgegangen.“ Der Psychologe fühlt sich eher aufgrund des Angestelltenverhältnisses erschöpft als durch die selbständige Tätigkeit, während die Katechetin denkt, dass eher die Kombination der verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse sie erschöpft. Personen dieses Typs haben eher niedrige Zynismuswerte. Dazu meinen beide InterviewpartnerInnen, dass sie ein gewisses Mass an Zynismus kennen, sie schätzen sich eher höher ein als ihr Typ im Mittelwert. Der Psychologe ist heute eher etwas zynischer als zu Beginn der Patchworkerzeit, mehr noch in der selbständigen Arbeit als im Angestelltenverhältnis. Die Katechetin hatte zwischendurch eine ziemlich zynische Phase, als sie auf einem Arbeitsamt arbeitete. Im Moment sei sie nicht sehr zynisch bei der Arbeit. Die berufliche Effizienz ist in den quantitativen Ergebnissen eher hoch in diesem Typ. Der Psychologe sieht sich darin gut vertreten, während die Katechetin sich nicht sehr effizient fühlt:

„Ich bin eigentlich nie zufrieden mit dem was ich mache. Am ehesten noch mit einfachen Arbeiten. Ich hab mal (...) am Morgen Zeitungen vertragen. Das war ein einfacher Job, da konnte man einfach nicht viel falsch machen. Höchstens mal etwas vergessen. Da fühlte ich mich schon effizient. Aber gerade beim Schule geben kann man immer etwas besser machen, das hört nie auf. Man kann sich besser vorbereiten etc.“

Bei beiden Patchworkern dieses Typs hat sich die berufliche Effizienz während ihrer Patchworkerzeit nicht sehr verändert. Der Psychologe schätzt sich in der selbständigen Tätigkeit als effizienter ein als im Angestelltenverhältnis. Der Selbstwert dieses Typs ist im Mittel eher hoch. Beide finden, das passe gut zu ihnen, wobei beide auch erwähnen, dass sie sich nicht bei „hoch“ einstufen würden, aber bei „eher hoch“. Die beiden InterviewpartnerInnen finden die Trennung zwischen beruflichem und privatem Selbstwert schwierig und können das auch nicht strikt trennen. Diese beiden Aspekte von Selbstwert seien stark voneinander abhängig. Die Katechetin meint noch, sie sei sich im Privaten ihrer eigenen Person besser bewusst. Der Psychologe denkt, er habe im Angestelltenverhältnis einen etwas höheren Selbstwert als in der selbständigen Tätigkeit, in welcher er nicht auf seinem erlernten Beruf arbeitet. Die Katechetin findet eher, dass der Selbstwert ein Teil ihrer Persönlichkeit ist und findet darum keine Unterschiede des Selbstwerts in ihren Beschäftigungsverhältnissen. Beide Personen würden, wie der Durchschnitt ihres

Typs, eher eine andere Beschäftigung dem Patchwork vorziehen. Wobei auch beide momentan gar nicht so unzufrieden sind mit ihrer Situation:

„Mittlerweile hab ich mich recht gut daran gewöhnt, kann meine Zeit gut einteilen. Es ist eigentlich gar nicht so schlecht. Aber grundsätzlich hätte ich es schon gerne, wenn ich fest angestellt wäre, unbefristet, und nicht noch etwas auf einem anderen Gleis fahren lassen müsste. Grundsätzlich bin ich also einverstanden mit dem was hier bei meinem Typ steht, aber ich kann meiner Zeit als Patchworker durchaus auch Gutes abgewinnen.“

„Also wenn ich an einem Ort als Katechetin genug Stunden bekäme, dann würde ich sehr gerne mit Patchworking aufhören. (...) Aber im Moment stört es mich nicht so.“ Beide interviewten Patchworker sagen, dass sich dies im Lauf ihrer Patchworkerzeit zugunsten des Patchworkings verändert hat. Beide finden, dass sie gut zu diesem Typ passen, wobei die Katechetin sich spontan zu den anspruchsvollen Patchworkern gezählt hätte: „Aber wenn ich die einzelnen Variablen anschau, dann ist mir schon klar, dass ich zu den unfreiwilligen Patchworkern gehöre.“ Der Psychologe meint zu seiner Einteilung: „Ja, ich denke, ich bin schon im richtigen Typ drin. Die Bezeichnung „unfreiwilliger Patchworker“ ist zutreffend. „Unfreiwillig“ ist zutreffend, ich würds gerne ändern. Das heisst aber nicht, dass ich kein Patchworker sein möchte, nur die Form stimmt so nicht.“

4.2.5 Selbstverwirklicher (Typ 5)

Die Personen dieses Typs arbeiten in zwei Angestelltenverhältnissen. Das eine Arbeitsverhältnis ist befristet, im anderen sind sie unbefristet angestellt. Sie geben ausschliesslich nicht-materielle Gründe für das Patchworking an und möchten eher keine andere Beschäftigung.

Beide interviewten Personen dieses Typs waren vor ihrer Patchworkerzeit angestellt, wobei die eine (Jugendhausleiter / Sozialpädagoge, 52 Jahre) seit dreissig Jahren als Patchworker arbeitet. Die Andere (Sportlehrer und Sporttherapeut, 30 Jahre) ist seit einem Jahr Patchworker. Der Sportlehrer hatte das Patchworking eigentlich überhaupt nicht gesucht, er konnte an seiner Arbeitsstelle nicht aufstocken und wollte darum anderweitig Geld verdienen. Für den Jugendhausleiter sind die wichtigsten Gründe die Neugier und die vielen verschiedenen Interessen. Sie finden beide, dass sich ihre Gründe seit Beginn der Patchworkerzeit nicht verändert hätten. Die Erschöpfung ist in diesem Typ aus der quantitativen Untersuchung als eher

niedrig einzustufen. Beide interviewten Patchworker erleben sich auch als nicht so erschöpft, wobei der Sportlehrer sich zeitweise schon erschöpft fühlt. Er äussert sich etwas widersprüchlich. Beide sehen auch Veränderungen in der Erschöpfung während ihrer Patchworkerzeit. Der Sportlehrer und Sporttherapeut war am Anfang überhaupt nicht erschöpft sondern topmotiviert. Der Jugendhausleiter kennt Erschöpfung vor allem in seinen depressiven Phasen und sonst nicht im gesamten Arbeitsbereich, sondern in einzelnen Jobs. Im Sozialbereich könne er sich schlecht abgrenzen und erlebe darum eher Erschöpfung als bei seinen selbständigen Tätigkeiten. Auch der Sportlehrer kennt Unterschiede in der Erschöpfung in den einzelnen Anstellungen. In der Schule erlebt er eine geistige und auch psychische Erschöpfung während er sich in der Klinik wenn, dann nur körperlich erschöpft. Der Zynismus ist in diesem Typ im Durchschnitt eher niedrig ausgeprägt. Der Jugendhausleiter vermeidet Zynismus in der Arbeit bewusst, er hätte schon einen Hang zu Zynismus, er wehrt sich aber dagegen, weil er sich nicht von seiner Arbeit abgrenzen möchte. Wenn, dann zeige sich Zynismus tendenziell eher in der selbständigen Tätigkeit. Es hätte schon Zeiten gegeben, wo er ein bisschen zynisch gewesen sei. Der Sportlehrer meint dazu, er sei nicht generell zynisch, das sei abhängig vom Job. Der Schule gegenüber sei er in den letzten Monaten ziemlich gleichgültig geworden, der Klinik gegenüber weniger. Die Personen dieses Typs haben im Durchschnitt eine eher hohe berufliche Effizienz. Die beiden Interviewpartner erleben sich auch als relativ effizient bei der Arbeit. Der Sportlehrer erlebt sich an manchen Tagen als effizient, an anderen als nicht besonders effizient. Im Grossen und Ganzen meint er aber, er mache seine Sache und er mache sie gut. Der Jugendhausleiter erlebt sich als effizient und er sagt, er würde sonst auch schnell etwas ändern: „Und da würde ich auch schnell zu Radikallösungen greifen. Also wenn ich das Gefühl habe, ich mache etwas zu wenig gut, dann mach ich es nicht mehr.“ Der Sportlehrer sieht bei sich keine Veränderungen in der beruflichen Effizienz während seiner Patchworkerlaufbahn. Der Jugendhausleiter erlebte Zeiten, wo er stark an seinen Fähigkeiten zweifelte und während seiner depressiven Phasen sei er daran fast verzweifelt. Beide interviewten Patchworker kennen Unterschiede in der beruflichen Effizienz in den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen. Der Sportlehrer und Sporttherapeut fühlt sich in der Schule effizienter als in der Klinik und der Jugendhausleiter fühlt sich im Sozialbereich effizienter als in seinen

selbständigen Jobs. Beide Interviewpartner finden, dass der hohe Selbstwert aus der quantitativen Untersuchung für sie passend sei. Der Sportlehrer meint, der Selbstwert im Privaten und der berufliche Selbstwert seien stark abhängig voneinander, er findet das Vergleichen darum schwierig. Der Jugendhausleiter erlebt seinen beruflichen Selbstwert als höher als den privaten:

„Ja, es differiert ganz klar. Ich denke, ich kann in der Arbeit nur so zufrieden und so überzeugt sein weil ich natürlich aus narzisstischen Bedenken heraus nie Jobs angenommen habe, wo ich dachte, die Chance sei relativ gross, dass ich überfordert wäre. (...) Da ist immer eine relativ bewusste Kontrolle da gewesen. Ich habe Dinge gemacht, von denen ich wusste, dass ich sie kann und gut kann. Und im normalen Leben nehmen die Kinder natürlich nicht Rücksicht darauf, ob ich etwas gewachsen bin oder nicht. Die fordern einfach und ich hab relativ wenig Einfluss darauf. Daher hab ich im privaten Bereich schon höhere Insuffizienzgefühle gehabt.“

Beide erleben Unterschiede im Selbstwert in den verschiedenen Arbeitsverhältnissen. Der Sportlehrer hat einen weniger hohen Selbstwert in der Schule als in der Klinik. Der Jugendhausleiter fühlt sich in Arbeitsbereichen, wo höhere Ansprüche gestellt werden, mehr wert. Das Ansehen des Jobs spielt bei ihm auch noch eine Rolle. Der Durchschnitt ihres Typs würde eher keine andere Beschäftigung dem Patchwork vorziehen. Dies bestätigen beide interviewten Patchworker. Der Sportlehrer wird jedoch in einigen Monaten mit dem Patchworking aufhören. Nicht weil ihm diese Arbeitsform nicht gefällt, sondern weil ihm 110% zu viel sind. Am Anfang seiner Patchworkerzeit und auch in der Zeit, als er den Fragebogen ausfüllte, war er noch motivierter und hatte mehr Freude an den beiden Jobs. Für den Jugendhausleiter gibt es keine bessere Beschäftigungsform: „Nein, ich kann mir auch gar nicht vorstellen, je mal nicht mehr als Patchworker zu arbeiten. Ich brauche diese Vielfältigkeit und Abwechslung. Es macht mir Spass so zu arbeiten und hat mir auch immer Spass gemacht.“ Der Jugendhausleiter findet, er passe gut in den Typ der Selbstverwirklicher:

„Ja, ich passe gut in diese Gruppe. Ich würde sagen, entweder in die erste oder in die letzte Gruppe. Und das stimmt ja auch, es sind ja beides Patchworksituationen, die ich kenne. Und diese beiden Typen sind ja bis auf die Beschäftigungsverhältnisse gleich. Und bis vor einem Jahr war ich unbefristet angestellt und selbständig wie der „glückliche Teilselbständige“ und jetzt bin ich unbefristet und befristet angestellt wie der Durchschnitt meines Typs „Selbstverwirklicher“.“

Für den Sportlehrer ist die Zuteilung weniger klar. Er meint, er habe auch materielle Gründe dafür, dass er als Patchworker arbeite, es seien aber nicht die Hauptgründe.

Am Anfang dachte er, er würde zu den „unfreiwilligen Patchworkern“ gehören, da er das Patchworking eigentlich nicht gesucht hätte. Er würde sich auf jeden Fall nicht „Selbstverwirklicher“ nennen, auch in Anbetracht dessen, dass er gar nicht mehr so lange als Patchworker arbeiten wird. Die äusseren Umstände wie lange Arbeitswege und ein Pensum von insgesamt 110% seien Gründe dafür, warum er mit dem Patchworking aufhöre. Die Arbeitsform würde ihm aber sonst schon gefallen, sie habe viele Vorteile wie gewisse Transfermöglichkeiten und man lerne viele Leute kennen. Wären die Umstände günstiger, fände er Patchworking durchaus eine gute Variante.

5. Diskussion

In der folgenden Diskussion über diese Arbeit werden die Resultate der Untersuchung im Hinblick auf die Hypothesen und im Vergleich mit anderen Studien diskutiert. Die Ergebnisse der Fragebogenuntersuchung werden mit jenen der Interviewuntersuchung verglichen. Es werden Einschränkungen der Untersuchung, welche die Aussagekraft der Resultate mindern könnten, genannt. Ausserdem werden Vorschläge für weitere Studien gemacht und die Bedeutung der Untersuchung für Patchworker sowie für Unternehmen wird erläutert.

5.1 Diskussion der Resultate dieser Untersuchung

In der vorliegenden Lizentiatsarbeit wurden Patchworker in einer Fragebogeneerhebung untersucht. Da die Definition von „Patchworker“ sehr breit gefasst ist, wurde vermutet, dass es verschiedenen Typen von Patchworkern gibt. Es wurden daher Patchworkertypen gebildet. Diese wurden im Hinblick auf Selbstwert und Burnout untersucht. Es liessen sich weder im Selbstwert noch im Burnout Unterschiede zwischen den Patchworkertypen finden. Je zwei Patchworker eines Typs wurden zwecks kommunikativer Validierung der Typen interviewt. Die qualitativen Ergebnisse stützen die quantitativen Ergebnisse weitgehend.

Die erste Fragestellung dieser Untersuchung lautete:

Lassen sich aus der Patchworkerstichprobe mittels den Variablen (oder einigen davon) „Gründe für Patchwork“, „Ausbildung“, „Beruf“, „Bevorzugung einer anderen Form von Beschäftigung“, „Art der Beschäftigungsverhältnisse“ inhaltlich unterscheid- und interpretierbare Gruppen von Patchworkern bilden?

Die erste Fragestellung wurde positiv mit der Bildung von fünf Typen beantwortet. Es wurden mit Hilfe der Kriterien „Art der Beschäftigungsverhältnisse“ (selbständig vs. angestellt, unbefristet vs. befristet angestellt), „Gründe für Patchwork“ (materielle Gründe vs. nicht-materielle Gründe) und „Bevorzugung einer anderen Beschäftigung“ mittels clusteranalytischem Verfahren fünf Typen von Patchworkern gebildet. Das Kriterium „Ausbildung“ wurde bei der endgültig gewählten Typenlösung nicht berücksichtigt. Die Patchworkertypen werden im Folgenden vorgestellt:

Die meisten **glücklichen Teilselbständigen** sind selbständig und haben eine unbefristete Anstellung. Sie nennen ausschliesslich nicht-materielle Gründe dafür als Patchworker zu arbeiten. Sie möchten nicht nur selbständig sein oder nur angestellt, da sie dem Patchwork keine andere Beschäftigung vorziehen. Die meisten **anspruchsvollen Patchworker** sind selbständig und haben eine unbefristete Anstellung. Diese Patchworker nennen nur nicht-materielle Gründe dafür, mehrere Jobs zu haben. Im Unterschied zu den glücklichen Teilselbständigen würden sie aber dem Patchwork eher eine andere Beschäftigung vorziehen. Der nächste Typ beinhaltet Patchworker, welche **eine breite Palette an Vorzügen schätzen**. Die meisten dieser Patchworker sind entweder selbständig und haben eine befristete Anstellung oder sie sind in zwei unbefristeten Angestelltenverhältnissen. Ihre Gründe dafür, als Patchworker zu arbeiten, sind im Mittel gleichermassen materiell und nicht-materiell. Sie würden dem Patchwork keine andere Beschäftigung vorziehen. Die meisten **unfreiwilligen Patchworker** sind Patchworker, welche entweder selbständig und befristet angestellt sind oder zwei befristete Anstellungen haben. Diese Personen geben ausschliesslich materielle Gründe an und möchten eher eine andere Beschäftigung. Die Personen in diesem Typ sind also nicht zufrieden mit ihrer Patchworkersituation, und arbeiten nur in zwei oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen aus Gründen der materiellen Sicherheit oder weil es finanziell lukrativ ist. Die meisten **Selbstverwirklicher** arbeiten in zwei Angestelltenverhältnissen. Das eine Arbeitsverhältnis ist befristet, im anderen sind sie unbefristet angestellt. Sie geben ausschliesslich nicht-materielle Gründe für ihr Patchworkerdasein an und möchten eher keine andere Beschäftigung.

Das für die Typenbildung verwendete Kriterium „Gründe dafür, als Patchworker zu arbeiten“, wurde inhaltsanalytisch ausgewertet (nach Mayring, 1996). Die gebildeten Kategorien unterscheiden sich von anderen in dieser Lizentiatsarbeit zitierten Untersuchungen (z.B. Kimmel & Powell, 1999; Collins & Berge, 1994). In dieser Patchworkerstichprobe spielen materielle Gründe wie Mehrverdienst oder Absicherung des Einkommens eine kleinere Rolle als in oben genannten Untersuchungen. Die Freude an der gewählten Arbeitsform und die erlebte Vielfältigkeit nehmen dafür in dieser Stichprobe einen grösseren Stellenwert ein. Andere zitierte Studien haben jedoch allesamt Moonlighter untersucht, welche häufig einen Vollzeitjob und zusätzlich noch eine Teilzeitarbeitsstelle haben. Gerade in den

USA steht häufig eine wirtschaftliche Notwendigkeit im Vordergrund, da viele Menschen in schlecht bezahlten Jobs arbeiten. In der Schweiz ist dies weniger der Fall. Mindestlöhne und eine relativ faire Lohnpolitik schützen den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin vor nicht existenzsichernden Löhnen. Die Moonlighter unterscheiden sich von den Probanden in dieser Untersuchung, welche nicht mehr als 60% an einer Stelle arbeiten. Es ist darum möglich, dass die materiellen Gründe bei den hier untersuchten Patchworkern eine kleinere Rolle spielen, da Patchworking für sie vielleicht gar nicht mit einem Mehrverdienst verbunden ist. Sie arbeiten häufig nicht mehr als 100%. Der Fokus liegt bei Patchworkern in der Schweiz weniger auf zusätzlichen Stunden sondern auf der Aufteilung der Arbeit in mehrere Teilzeitarbeitsverhältnisse. Somit ist es schwierig, amerikanische Moonlighter und Schweizer Patchworker zu vergleichen.

Es wurde angenommen, dass die verschiedenen Patchworkertypen sich in Persönlichkeitsmerkmalen und Wohlbefinden unterscheiden. Ein Persönlichkeitsmerkmal, welches zwischen den verschiedenen Patchworkertypen variieren kann, ist der Selbstwert. Weiter wurde angenommen, dass Patchworker je nach Art, wie sie arbeiten, unterschiedlich starke Beanspruchungsfolgen haben. Eine Form von arbeitsbedingten negativen Beanspruchungsfolgen ist Burnout. Die fünf Patchworkertypen wurden auf ihre Unterschiede im Selbstwert (Rosenberg's Self-Esteem-Scale; Rosenberg, 1965) und Burnout (Maslach Burnout Inventory - General Survey; Schaufeli et al., 1996) untersucht. Es wurden die folgenden beiden Hypothesen überprüft:

H2: Es gibt Unterschiede im Selbstwert zwischen den Patchworkertypen.

Es wird vermutet, dass Personen im Patchworkertyp „Glückliche Teilselbstständige“ einen hohen Selbstwert haben, da sie sowohl eine hohe Selbstkontrolle bei der Arbeit haben als auch zufrieden sind mit ihrer Beschäftigung (sie würden keine andere Beschäftigung dem Patchwork vorziehen). Der Patchworkertyp „schätzen eine breite Palette an Vorzügen“ sollte einen etwas niedrigeren Selbstwert haben, da er nur eine mittlere Selbstkontrolle hat und eher keine andere Beschäftigung dem Patchwork vorzieht. Danach folgen die Anspruchsvollen Patchworker und die Selbstverwirklicher. Den niedrigsten Selbstwert sollte der Typ „unfreiwillige Patchworker“

aufweisen, da er nur eine mittlere Selbstkontrolle erlebt und eher eine andere Beschäftigung dem Patchwork vorziehen würde.

H3: Die Patchworkertypen unterscheiden sich in den Burnout-Subkategorien.

Wie oben beschrieben, kann die Vermarktlichung von Arbeitsbeziehungen das Stressempfinden und das persönliche Wohlbefinden negativ beeinflussen. Ausserdem steigt bei einer höheren Selbstkontrolle der Leistungsdruck. Es wird daher vermutet, dass Personen mit einer höheren Selbstkontrolle bei der Arbeit stärker Burnout gefährdet sind als Personen mit einer niedrigeren Selbstkontrolle, da sie mehr Verantwortung ihrer Arbeit gegenüber haben. Das heisst, die Typen „glückliche Teilselfständige“ und „Anspruchsvolle Patchworker“ sollten höhere Burnoutwerte haben als die anderen Typen. Die „Selbstverwirklicher“ sollten die niedrigsten Ausprägungen in Burnout haben, da sie eine eher niedrige Selbstkontrolle haben.

Die Patchworkertypen unterscheiden sich weder im Selbstwert noch in den drei Subkategorien von Burnout „Erschöpfung“ „Zynismus“ und „berufliche Effizienz“ statistisch signifikant. Die Variablen, wie sie in die Typenbildung eingeflossen sind, trennen zusammen nicht gut für die Kriterien Selbstwert und Burnout. Diese Resultate entsprechen nicht den vermuteten Ergebnissen. Die Hypothesen, das heisst die vermuteten Unterschiede zwischen den Patchworkertypen, wurden aufgrund einer oder zwei der Typenbildungsvariablen gebildet: Für Selbstwert wurde angenommen, dass sich eine hohe Selbstkontrolle bei der Arbeit positiv auf den Selbstwert auswirkt. Weiter wurde vermutet, dass Patchworker, welche dem Patchwork keine andere Beschäftigung vorziehen würden, einen höheren Selbstwert haben. Bezüglich Burnout wurde vermutet, dass Personen mit einer höheren Selbstkontrolle bei der Arbeit stärker Burnout gefährdet sind als Personen mit einer niedrigeren Selbstkontrolle, da sie mehr Verantwortung ihrer Arbeit gegenüber haben. Es galt also in einem nächsten Schritt zu prüfen, ob die einzelnen Typenbildungsvariablen besser geeignet sind, um Unterschiede in Selbstwert und Burnout zu zeigen. Es ist möglich, dass die einzelnen für die Typenbildung verwendeten Variablen sehr wohl zwischen Selbstwert und Burnout differenzieren können, auch wenn dies die Typen nicht mehr tun. Deshalb wurde in einem weiteren

Schritt untersucht, ob die für die Typenbildung verwendeten Kriterien einzeln bessere Prädiktoren für Selbstwert und Burnout sind.

Der Prädiktor „Beschäftigungsverhältnisse“ leistet bei keiner der Kriteriumsvariablen einen signifikanten Beitrag zur Vorhersage. Das heisst, für das Selbstwertgefühl und die Burnoutgefährdung der Patchworker scheint es keine Rolle zu spielen, ob die Patchworker selbständig oder angestellt sind, ob sie befristete oder unbefristete Arbeitsverträge haben. Die für die verschiedenen Beschäftigungsverhältniskombinationen angenommenen Höhen der erlebten Selbstkontrolle scheinen also keinen Einfluss auf Burnout und Selbstwert zu haben. Dies ist erstaunlich, da es theoretische Überlegungen gibt, die auf Zusammenhänge hinweisen. So sollten Personen mit hoher erlebter Selbstkontrolle eigentlich einen höheren Selbstwert haben als Personen mit einer niedrigeren Selbstkontrolle. Studien haben gezeigt, dass der Grad an erlebter Autonomie in der Arbeit in einem positiven Zusammenhang mit der Höhe des Selbstwerts steht (Kohn & Schooler, 1973; Margolis, Kroes & Quinn, 1974). Weiter sollte eine höhere Selbstkontrolle mit höheren Werten in Burnout einhergehen, da der Leistungsdruck als Gegenzug zu einem Mehr an Autonomie normalerweise stark steigt (Pongratz & Voss, 2003). Es ist möglich, dass die Zuteilung der Beschäftigungsverhältniskombinationen in verschiedene Stufen der Selbstkontrolle zu wenig dem tatsächlichen Erleben der Höhe der Selbstkontrolle der untersuchten Patchworker entspricht. Hier wäre ein Vorschlag für weitere Untersuchungen, dass man die Selbstkontrolle direkt erheben könnte. In der Diskussion der Methoden (Kapitel 5.2.1) wird auf diesen Punkt eingegangen. Es zeigte sich weiter, dass es für Selbstwert und Burnout irrelevant ist, ob die Personen aus materiellen oder nicht-materiellen Gründen als Patchworker arbeiten. Die Variable „Gründe für Patchwork“ leistet bei keiner der Kriteriumsvariablen einen statistisch bedeutsamen Beitrag. Ein direkter Zusammenhang zwischen diesen Variablen wurde aufgrund der theoretischen Überlegungen auch nicht vermutet. Die Variable „Bevorzugung einer anderen Beschäftigung“ leistet als einzige einen signifikanten Beitrag zur Vorhersage von Erschöpfung und einen hochsignifikanten Beitrag zur Vorhersage von Zynismus. Je eher die Patchworker eine andere Beschäftigung bevorzugen würden, desto erschöpfter und zynischer sind sie. Dieses Resultat ist inhaltlich gut nachvollziehbar. Einerseits ist denkbar, dass Personen, die erschöpft sind und sich nicht mit ihrer

Arbeit identifizieren können, eher eine andere Form von Beschäftigung möchten als Personen, die weniger erschöpft und zynisch sind. Andererseits, wenn jemand lieber eine andere Beschäftigung hätte, dann kann er sich möglicherweise als Folge weniger mit seiner Arbeit identifizieren und fühlt sich erschöpfter als jemand, der keine andere Beschäftigung möchte.

Wenn man die Verteilung der vier Merkmale Selbstwert, Erschöpfung, Zynismus und berufliche Effizienz in dieser Stichprobe betrachtet (siehe Kapitel 3.4.1, S. 65), ist ersichtlich, dass die Verteilungen aller vier Merkmale eine relativ kleine Varianz aufweisen. Gerade die beiden Merkmale Selbstwert und berufliche Effizienz, bei denen überhaupt keine Unterschiede gefunden wurden, haben eine sehr niedrige Varianz. So ist es generell schwierig, Unterschiede in den Merkmalen zwischen verschiedenen Subgruppen zu finden. Ein weiterer Diskussionspunkt in Bezug auf Selbstwert ist die Wahl des Selbstwertkonzepts und damit verbunden die Wahl des Erhebungsinstruments. Wie in Kapitel 3.1.1.1 (S. 48) erläutert, gibt es verschiedene Konzepte von Selbstwert. In dieser Untersuchung wurde der globale, allgemeine Selbstwert erhoben. Denkbar wäre auch, spezifischere Aspekte des Selbstwerts (beispielsweise direkt arbeitsbezogen) zu erfassen.

Im Sinne einer kommunikativen Validierung (siehe z.B. Lechler, 1982) wurden je zwei Personen eines Patchworkertyps in einem Interview zu ihrer Zuteilung in ihren Typ sowie zu den Selbstwert- und Burnoutergebnissen befragt. Die Ergebnisse dieser Interviews werden im Folgenden in einer zusammengefassten Form vorgestellt und diskutiert.

Für beide interviewten Patchworker des Typs **glückliche Teilselbständige** war die Umstellung von einer Vollzeitanstellung auf Patchworking eine freiwillige Entscheidung. Sie nennen als Gründe dafür „Bandbreite“, „Vielfalt“, „optimale Ergänzung“ und „grössere Freiheit in ihren Entscheidungen“. Die eine Person erwähnt noch, dass Patchworking für sie einen gewissen Schutz biete, da sie auf diese Weise nicht zu viel arbeite. Der Typ ist im Mittel gemäss den quantitativen Auswertungen nur wenig erschöpft, wenig zynisch und verzeichnet eine eher hohe berufliche Effizienz. Beide interviewten Patchworker können diesen Resultaten zustimmen. Beide erlebten im Lauf ihrer Patchworkzeit lediglich in der Erschöpfung, nicht aber in Zynismus und beruflicher Effizienz, Veränderungen. Unterschiede in

den Beschäftigungsverhältnissen erlebt nur die eine Person und nur in der beruflichen Effizienz. Der Selbstwert dieser Gruppe ist aus der quantitativen Untersuchung als eher hoch einzustufen. Die beiden Interviewpartner betonen, dass sie recht gut wissen würden, was sie können aber auch was sie nicht können. Sie trennen beide nicht zwischen Selbstwert in der Arbeit und Selbstwert in der Freizeit. Unterschiede im Selbstwert zwischen den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen erlebt nur die eine Interviewpartnerin. Wie auch der Mittelwert ihres Typs würden sie keine andere Beschäftigung dem Patchwork vorziehen. Beide Interviewpersonen finden, dass der Typ, welchem sie zugeordnet sind, eigentlich gut passt. Aber beide meinen, sie gehören wohl so in eine Mischform zwischen den „glücklichen Teilselbständigen“ und denen, welche „eine breite Palette an Vorzügen schätzen“.

Als Gründe dafür, warum die interviewten Personen des Typs **anspruchsvolle Patchworker** diese Arbeitsform gewählt haben, nennen beide Freiheit und mehr Gestaltungsmöglichkeiten. Die eine interviewte Patchworkerin ist heute nicht mehr ganz zufrieden mit ihrer Arbeitssituation, die andere sieht eher Vorteile in ihrer Art Arbeit. Beide Patchworkerinnen stimmen der eher niedrigen Erschöpfung, dem eher niedrigen Wert in Zynismus sowie der eher hohen beruflichen Effizienz zu. Veränderungen während ihrer Patchworkzeit erleben beide in der beruflichen Effizienz und die eine Person zusätzlich in Erschöpfung. Unterschiede zwischen den Beschäftigungsverhältnissen erleben beide Patchworkerinnen in der Erschöpfung sowie in der beruflichen Effizienz, keine Unterschiede erleben sie im Zynismus. Beide interviewten Patchworkerinnen stimmen dem eher hohen Selbstwert zu. Unterschiede im Selbstwert zwischen Arbeit und Freizeit sowie zwischen den verschiedenen Arbeitsverhältnissen erlebt nur die eine interviewte Patchworkerin. Auf die Frage hin, ob sie dem Patchwork eine andere Beschäftigung vorziehen würden, antworteten beide, dass sie lieber auf eine andere Art arbeiten würden. Das heisst, sie stimmen dem Resultat ihres Typs zu. Verändert hat sich dies im Lauf ihrer Patchworkzeit bei beiden nicht. Beide Interviewpartnerinnen finden, sie würden gut zu ihrem Typ passen.

Beide Interviewpartnerinnen des Typs **schätzen breite Palette an Vorzügen** hatten ausser ganz zu Beginn ihrer Erwerbszeit immer mehrere Arbeitsverhältnisse. Als

Gründe dafür, als Patchworker zu arbeiten, nennen beide die Vielfältigkeit. Die Eine erwähnt ausserdem ihre Situation als allein erziehende Mutter, die es erfordert, einen finanziellen Grundstock zu haben. Beide Interviewpartnerinnen stimmen der eher niedrigen Erschöpfung, dem eher niedrigen Zynismus und der eher hohen Effizienz aus der quantitativen Untersuchung zu. Beide erlebten Veränderungen im Lauf ihrer Patchworkerzeit in der Erschöpfung und in der beruflichen Effizienz, eine Person auch im Zynismus. Unterschiede zwischen den Beschäftigungsverhältnissen erleben beide in der Erschöpfung, eine in Zynismus. Der Selbstwert in diesem Typ ist eher hoch. Die eine Interviewpartnerin sieht sich darin gut vertreten, die andere weniger. Die Eine erlebt Unterschiede im Selbstwert zwischen Arbeit und Freizeit, beide erleben Unterschiede im beruflichen Selbstwert in den verschiedenen Arbeitsverhältnissen. Dieser Typ würde dem Patchwork eher keine andere Beschäftigung vorziehen. Beide finden, dieses Resultat passe zu ihnen. Beide sind meistens glücklich mit ihrer Art Beschäftigung. Sie kennen beide auch den Wunsch, nur eine Arbeitsstelle zu haben, finden im Grossen und Ganzen aber, sie sind lieber Patchworkerinnen. Auf die Frage hin, ob der Typ, dem sie zugeordnet sind, zu ihnen passe, meinen beide, sie würden sich auch in diesem Typ sehen.

Die Gründe der **unfreiwilligen Patchworker**, warum sie zum Patchworking kamen, sind bei der einen Person, dass eine Aufstockung im Angestelltenverhältnis nicht möglich war und bei der anderen die vielfältigen Interessen und Kompetenzen, welche aber nur oberflächlich vorhanden waren. Sie konnte sich für nichts richtig begeistern. War es früher mehr die Vielfältigkeit, so steht jetzt aber auch das Geld im Vordergrund. Der eher niedrigen Erschöpfung kann nur eine der interviewten Personen zustimmen, die andere fühlt sich immer wieder erschöpft. Beide erleben sich, analog zum quantitativen Resultat, als eher nicht zynisch; die eher hohe berufliche Effizienz stimmt wiederum nur für die eine Person, die andere fühlt sich weniger effizient. Beide erlebten Veränderungen während ihrer Patchworkerzeit in der Erschöpfung und im Zynismus. Keine Veränderung erlebten die beiden Personen in der beruflichen Effizienz. Unterschiede in den Beschäftigungsverhältnissen erleben beide im Zynismus und in der beruflichen Effizienz; die eine Person auch in der Erschöpfung. Der Selbstwert dieses Typs ist im Mittel eher hoch. Beide finden, das passe gut zu ihnen. Die beiden InterviewpartnerInnen finden die Trennung zwischen beruflichem und privatem Selbstwert schwierig und können das auch nicht

strikt trennen, Unterschiede im Selbstwert zwischen den Beschäftigungsverhältnissen erleben aber beide. Beide Personen würden, wie der Durchschnitt ihres Typs, eher eine andere Beschäftigung dem Patchwork vorziehen. Beide finden, dass sie gut zu diesem Typ passen.

Der eine interviewte Patchworker des Typs **Selbstverwirklicher** hatte diese Arbeitsform eigentlich überhaupt nicht gesucht, er konnte an seiner Arbeitsstelle nicht aufstocken und wollte darum anderweitig Geld verdienen. Dies ist ein Widerspruch zu diesem Patchworkertyp. Für den Anderen sind die wichtigsten Gründe die Neugier und die vielen verschiedenen Interessen. Sie finden beide, dass sich ihre Gründe seit Beginn der Patchworkzeit nicht verändert hätten. Beide interviewten Patchworker stimmen der eher niedrigen Erschöpfung, dem eher niedrigen Zynismus und der eher hohen beruflichen Effizienz zu. Beide erlebten Veränderungen während ihrer Patchworkerzeit in der Erschöpfung und im Zynismus. Bei der einen Person hat die Erschöpfung und der Zynismus zugenommen, bei der anderen gibt es immer wieder Schwankungen. Der eine Patchworker erlebt insofern Veränderungen in der beruflichen Effizienz, als dass es Zeiten gibt, wo er sich überhaupt nicht effizient fühlt. Beide erleben in allen drei Burnoutsubkategorien Unterschiede zwischen ihren verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen. Beide Interviewpartner finden, dass der eher hohe Selbstwert aus der quantitativen Untersuchung für sie passend sei. Beide erleben Unterschiede im Selbstwert in den verschiedenen Arbeitsverhältnissen, eine Person auch zwischen Arbeit und Freizeit. Der Durchschnitt ihres Typs würde eher keine andere Beschäftigung dem Patchwork vorziehen. Dies bestätigen beide interviewten Patchworker. Der eine Interviewpartner findet, er passe gut in den Typ der Selbstverwirklicher. Der andere würde sich nicht klar diesem Typ zuteilen.

Die qualitative Validierung der quantitativen Auswertungen ist ein wichtiger Bestandteil dieser Arbeit. Es konnten dadurch viele Informationen über Patchworker gewonnen werden. Die Informationen aus den Interviews ermöglichten eine detaillierte Beschreibung und Erklärung der zuvor gebildeten Patchworkertypen. Weiter wurde die Gültigkeit der Patchworkertypen überprüft. Auf die Frage hin, wie die interviewten Patchworker die Zuteilung zu ihrem Typ bewerten würden, befanden sechs InterviewpartnerInnen die Zuteilung für passend, drei würden eine Mischform

zwischen dem zugeteilten Patchworkertyp und einem anderen Typ vorschlagen. Eine Person sieht sich weniger in dem ihr zugeteilten Typ. Die meisten interviewten Patchworker können sich also mit ihrem Patchworkertyp identifizieren. Dieses Resultat wird als Kriterium für die Güte der quantitativen Typenbildung angesehen.

In den Interviews wurde einerseits nach dem spezifischen Selbstwert in der Arbeit und dem in der Freizeit und andererseits nach Unterschieden im Selbstwert in den verschiedenen Arbeitsverhältnissen gefragt. Vier der befragten Patchworker meinten, die Differenzierung im Selbstwert zwischen Arbeit und Selbstwert sei schwierig oder nicht möglich. Drei bemerkten, dass der Selbstwert bei der Arbeit sich mit jenem in der Freizeit ziemlich oder ganz deckt. Weitere drei der befragten Patchworker sahen Unterschiede im Selbstwert in der Arbeit im Vergleich mit dem Selbstwert in der Freizeit. Drei interviewte Personen fanden, es gäbe keine Unterschiede im Selbstwert zwischen den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen. Die restlichen sieben befragten Patchworker fanden diesbezüglich Unterschiede. Diese Resultate weisen darauf hin, dass es in einer nächsten Untersuchung sinnvoll wäre, den Selbstwert (auch) bereichsspezifisch zu erfassen, da die meisten der interviewten Patchworker bezüglich Selbstwert sowohl zwischen Arbeit und Freizeit als auch zwischen den verschiedenen Arbeitsverhältnissen unterscheiden konnten. Ausserdem ist anzunehmen, dass der berufsbezogene Selbstwert eher mit der Form der Beschäftigung variiert als der allgemeine Selbstwert.

5.2 Diskussion des methodischen Vorgehens

5.2.1 Kriterienauswahl

Da bisher wenig empirische Forschung zu diesem Thema betrieben wurde, geschah die Patchworkertypenbildung auf explorativer Basis. Es wurden für die Typenbildung Kriterien ausgewählt, von denen angenommen wurde, dass sie geeignet sind, um zwischen verschiedenen Typen von Patchworkern zu trennen. Die Kriterienauswahl basiert vorwiegend nicht auf empirischen Forschungsergebnissen sondern auf inhaltlichen Überlegungen. Es ist deshalb nicht belegt, ob diese Kriterien für eine Typenbildung von Patchworkern sinnvoll sind. Dies wäre in weiteren Untersuchungen zu prüfen. Während die „Gründe für Patchwork“ und „Bevorzugung einer anderen

Beschäftigung“ die Patchworker klar zuordnen können, ist die Zuordnung bei der Variable „Beschäftigungsverhältnisse“ weniger eindeutig und nicht ganz unproblematisch. Wie in Kapitel 2.3.2 (ab S. 23) erwähnt, hat die Hälfte der untersuchten Patchworker in den letzten zwölf Monaten mehr als zwei Arbeitsverhältnisse gehabt. Das heisst, viele Patchworker haben entweder parallel mehr als zwei Beschäftigungsverhältnisse oder sie hatten innerhalb der letzten zwölf Monate noch weitere Beschäftigungsverhältnisse. Einerseits bedeutet das, dass für viele der untersuchten Patchworker die Konstanz einer Zuordnung ziemlich niedrig ist. Andererseits ist denkbar, dass die Patchworker nicht zwei Hauptjobs haben, sondern vielleicht drei oder vier Beschäftigungsverhältnissen etwa zu gleichen Teilen nachgehen. Weiter ist aufgefallen, dass die Einteilung der Beschäftigungsverhältnisse in befristet und unbefristet heikel ist. Beispielsweise sind theoretisch viele Lehrpersonen jeweils für ein Jahr befristet angestellt, faktisch gesehen zählen sie aber eher zu den unbefristet angestellten Personen, da ihr Vertrag normalerweise verlängert wird. Für weitere Untersuchungen wäre denkbar, dass man direkt die erlebte Selbstkontrolle (nach Voss & Pongratz, 1998) der Patchworker erheben würde. Man könnte beispielsweise in einem Fragekatalog mit mehreren Abstufungen erheben, wie autonom die Beschäftigten sich in der Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit erleben und wieweit sie in dieser Hinsicht fremdbestimmt werden. Für diese Untersuchung war die gewählte Vorgehensweise jedoch sinnvoll, da primär nicht die erlebte Selbstkontrolle interessierte, sondern die Art der Beschäftigungsverhältnisse.

5.2.2 Stichprobe

Die Stichprobensuche war mit einem grossen Aufwand verbunden. Es ist gelungen, viele ProbandInnen zu finden, die die speziellen Voraussetzungen des Patchworkers erfüllen; dies wird als gute Leistung angesehen. Schlussendlich konnten mit Fragebogendaten von rund 150 Patchworkern viele Daten ausgewertet werden. Die Patchworkerstichprobe ist nicht repräsentativ für die Schweizer Erwerbsbevölkerung. In weiteren Forschungen wäre es aber sinnvoll, Repräsentativität anzustreben, da eigentlich nur Schlüsse auf die Population gezogen werden können, wenn die Stichproben, aus denen sie gewonnen sind, repräsentativ für die Population sind. Wie in Kapitel 2.4.1 erläutert, sind in dieser Patchworkerstichprobe die Probanden

besser ausgebildet als der Durchschnitt der Schweizer Bevölkerung. Weiter ist der Frauenanteil mit 50% höher als der Frauenanteil in der Erwerbsarbeit allgemein. Es ist denkbar, dass das Bildungsniveau und der hohe Frauenanteil einen Einfluss auf in dieser Erhebung untersuchte Kriterien wie Selbstwert und Burnout haben. Beispielsweise könnte es sein, dass besser ausgebildete Erwerbstätige und / oder weibliche Erwerbstätige generell weniger burnoutgefährdet sind und einen höheren Selbstwert haben. Es wäre darum in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob diese Stichprobe für Schweizer Patchworker repräsentativ ist oder ob ein Bias in dieser Stichprobe vorliegt.

5.2.3 Patchworkertypen

Die endgültige Lösung der Patchworkertypen wurde aus sehr vielen möglichen Typenlösungen in aufwändigen und gründlichen Verfahren ausgewählt. Hier wurde sich nicht wie sonst häufig bei der Benützung von clusteranalytischen Verfahren auf die inhaltliche Interpretierbarkeit als Auswahlkriterium beschränkt (vgl. Wehner, 1981), sondern es wurden zusätzlich verschiedene methodische Argumente in die Auswahl miteinbezogen. Die Lösung ist also methodisch abgesichert. Es entstanden inhaltlich gut unterscheid- und interpretierbare Patchworkertypen. Unklar ist, ob sich bei (für Schweizer Patchworker) repräsentativen Patchworkerstichproben die selben Typen bilden lassen. Wie im Kapitel 5.2.2 erwähnt, scheint diese Stichprobe bezüglich Bildungsniveau und Geschlecht verzerrt zu sein. Die Stabilität dieser fünf Patchworkertypen sollte in weiteren Untersuchungen geprüft werden.

Diese Untersuchung beschränkte sich nicht auf die quantitative Fragebogenauswertung sondern validierte die Resultate der quantitativen Auswertung zusätzlich qualitativ mittels Interviews. Diese Kombination aus einer quantitativen Generierung der verschiedenen Patchworkertypen und einer qualitativen Validierung dieser Typen kann als Qualitätsmerkmal der Untersuchung angesehen werden. Die Interviews wurden mit Patchworkern durchgeführt, welche für ihre Typen repräsentativ sind. Dies spricht für Güte der Interviewdaten.

5.3 Schlussfolgerungen und Bedeutung der Untersuchung für die Praxis

Die Gründe dafür, warum Patchworker diese Arbeitsform wählen sowie die Art der Beschäftigungsverhältnisse haben keinen Einfluss auf die Burnoutgefährdung und den Selbstwert der Patchworker. So ist den Patchworkern bezüglich diesen beiden Kriterien keine Empfehlung zu geben. Patchworker, die dem Patchwork eine andere Beschäftigung vorziehen würden, sind gemäss den in dieser Untersuchung gemachten Auswertungen zynischer und erschöpfter als jene Patchworker, die zufrieden sind mit ihrer Arbeitssituation. Sie sind also am ehesten burnoutgefährdet. Als Empfehlung für die Patchworker gilt darum, wenn sie lieber eine andere Beschäftigung hätten, sollten sie sich darum bemühen. Eine Möglichkeit wäre, dass sie sich (zum Beispiel über Stellenanzeigen) eine neue Beschäftigung suchen. Wenn es von der beschäftigten Person gewünscht und von Seiten des Arbeitgebers möglich ist, wäre eine andere Variante, dass der Patchworker eines seiner Arbeitsverhältnisse aufstocken und dafür ein anderes aufgeben würde. Sind die Arbeitgeber kooperativ, sollte mit ihnen über die Bedürfnisse und Wünsche der verschiedenen Parteien verhandelt werden. Beispielsweise ist für viele Patchworker hohe zeitliche Flexibilität von Seiten des Arbeitgebers wichtig, damit sie ihre verschiedenen Beschäftigungen koordinieren können.

Die Burnoutgefährdung ist bei den hier untersuchten Patchworkern nicht hoch. Es ist denkbar, dass die Arbeitsform des Patchworkers dem Burnout entgegenwirkt, da durch mehrere Beschäftigungsverhältnisse ein Ausgleich stattfinden kann wenn eine Stelle belastend ist. Weiter werden finanzielle Risiken auf zwei oder mehrere Arbeitsplätze verteilt. Arbeitgebern kann die Einstellung von Patchworkern empfohlen werden, da Patchworker wenig burnoutgefährdet zu sein scheinen. Ausserdem können Arbeitgeber von Erfahrungen, die die Patchworker aus anderen Beschäftigungen mitbringen, profitieren.

6. Literaturverzeichnis

Aries-Kiener, M. & Zuppiger Ritter, I. (1999). *Burnout. Eine quantitative Längsschnittuntersuchung und eine qualitative Vertiefungsstudie beim Pflegepersonal*. Bern: Edition Soziothek.

Asendorpf, J. (1999). *Psychologie der Persönlichkeit*. (2. Auflage). Berlin: Springer.

Asendorpf, J. & van Aken, M. A. G. (1993). Deutsche Versionen der Selbstkonzeptskalen von Harter. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 25, 64-86.

Averett, S. L. (2001). Moonlighting: multiple motives and gender differences. *Applied Economics*, 33, 1391-1410.

Bacher, J. (1996). *Clusteranalyse*. München: Oldenburg.

Bacher, J. (2001). Teststatistiken zur Bestimmung der Clusterzahl für QUICK CLUSTER. *ZA-Information*, 48, 71-97.

Bamberg, S. (1993). *Job oder Beruf? Soziale Schicht, Berufstätigkeit und motivationale Persönlichkeitsmerkmale bei jugendlichen Berufsanfängern*. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Becker, Th. E. & Billings, R. S. (1993). Profiles of commitment: An empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 177-190.

Böhle, F. & Schulze, H. (1997). Subjektivierendes Arbeitshandeln zur Überwindung einer gespaltenen Subjektivität in Wissenschaft wie Praxis. In Ch. Schachtner (Hrsg.), *Technik und Subjektivität. Das Wechselverhältnis zwischen Mensch und Computer aus interdisziplinärer Sicht* (S. 26-46). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Boles, J. S., Dean, D. H., Ricks, J. M., Short, J. C. & Wang, G. (2000). The dimensionality of the Maslach Burnout Inventory across small business owners and educators. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 12-34.

Bollinger, D., Cornetz, W. & Pfau-Effinger, B. (1991). „Atypische Beschäftigung - Betriebliche Kalküle und Arbeitnehmerinteressen. In K. Semlinger (Hg.), *Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven* (S. 177-199). Frankfurt / New York: Campus.

Bonss, W. (2002). Erosion des Normalarbeitsverhältnisses. Tendenzen und Konsequenzen. In A. Rauscher, *Arbeitsgesellschaft im Umbruch. Ursachen, Tendenzen, Konsequenzen* (S. 69-86). Berlin: Duncker & Humblot GmbH.

Bortz, J. (1993). *Statistik für Sozialwissenschaftler. 4., vollständig überarbeitete Auflage*. Berlin, Heidelberg: Springer.

Brockner, J. (1988). *Self-esteem at Work. Research, Theory, and Practice*. Massachusetts / Toronto: Lexington Books.

Bundesamt für Statistik: Statistik Schweiz. Erhebungen.

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen__quellen/blank/blank/statistique_du_volume/ergebnisse.ContentPar.0003.DownloadFile.tmp/avol_ta1.3.xls (Zugriff am 3.11.2005)

Bundesamt für Statistik: Statistik Schweiz.15 - Bildung, Wissenschaft.

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/bildung_und_wissenschaft/bildung.html (Zugriff am 18.10.2005)

Bundesamt für Statistik: Statistik Schweiz.15 - Bildung, Wissenschaft, Bildungsstufen, Kennzahlen.

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/bildung_und_wissenschaft/bildung/bildungsstufen/kennzahlen0/einleitung.html (Zugriff am 3.11.2005)

Bundesamt für Statistik: Statistik Schweiz.15 - Bildung, Wissenschaft, Bildungsstand, Kennzahlen.

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/bildung_und_wissenschaft/bildung/bildungsstand/kennzahlen0/frauen__maenner.html (Zugriff am 3.11.2005)

Burisch, M. (1994). *Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung. 2. Auflage.* Berlin: Springer.

von Collani, G. & Herzberg, P. Y. (2003). Eine revidierte Fassung der deutschsprachigen Skala zum Selbstwertgefühl von Rosenberg. *Zeitschrift für differentielle und diagnostische Psychologie*, 24 (1), 3-7.

Collins, M. & Berge, Z. (1994). Professional and technical moonlighters. *Electronic Journal of Sociology*, 1, 1-12.

<http://www.icaap.org/iuicode?100.1.1.1> (Zugriff am 8.2.2005)

Conway, C. S. & Kimmel, J. (1992). Moonlighting Behavior. Theory and Evidence. *Upjohn Institute Staff Working Paper 92-09.*

Cordes, C. L. & Dougherty, T. M. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656.

Córdoba, E. (1986). From full-time employment to atypical employment: a major shift in the evolution of labour relations? *International Labour Review*, 125 (6), 641-657.

Diel, J. M. & Staufienbiel, Th. (2002). *Statistik mit SPSS Version 10+11*. Eschborn: Dietmar Klotz.

Dietrich, H. (1998). *Erwerbsverhalten in der Grauzone von selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit. Zur Erfassung scheinselfständig Erwerbstätiger und deren vertragliche, berufliche und soziale Lage*. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.

Düren, H. & Wiedemeyer, M. (2000). Zwischen Burnout und Dropout - Das Leben, ein Kunstwerk? In J. Engelmann & M. Wiedemeyer (Hrsg.), *Kursbuch Arbeit. Ausstieg aus der Jobholder-Gesellschaft - Start in eine neue Tätigkeitskultur?* (S. 167-179). Stuttgart; München: Deutsche Verlags-Anstalt GmbH.

Enzmann, D. (1996). *Gestresst, erschöpft oder ausgebrannt? Einflüsse von Arbeitssituation, Empathie und Coping auf den Burnoutprozess*. München, Wien: Profil Verlag GmbH.

Enzmann, D. & Kleiber, D. (1989). *Helfer-Leiden. Stress und Burnout in psychosozialen Berufen*. Heidelberg: Asanger.

Ferring, D. & Filipp, S.-H. (1996). Messung des Selbstwertgefühls: Befunde zu Reliabilität, Validität und Stabilität der Rosenberg-Skala. *Diagnostica*, 42 (3) 284-292.

Franke, H. & Buttler, F. (1991). *Arbeitswelt 2000. Strukturwandel in Wirtschaft und Beruf*. Frankfurt: Fischer.

Freudenberger, H. J. (1980). Das Erschöpfungssyndrom von Mitarbeitern in alternativen Einrichtungen. In H. Petzold & G. Vormann (Hrsg.), *Therapeutische Wohngemeinschaften. Erfahrungen-Modelle-Supervision* (S. 88-104). München: J. Pfeiffer.

Frost, T. F. & Clayson, D. E. (1991). The measurement of self-esteem, stress-related life events, and locus of control among unemployed and employed blue-collar workers. *Journal of Applied Social Psychology*, 21 (14), 1402-1417.

Golombiewski, R. T. & Munzenrieder, R. F. (1988). *Phases of burnout: Developments in concepts and applications*. New York: Praeger.

Grob, A. (1995). Subjective well-being and significant life events across the life span. *Swiss Journal of Psychology*, 54, 3-18.

Gross, P. (2001). Abschied von der monogamen Arbeit - Steigerung des Jobholder Value. *Student Business Review*, 5, 12-15.

Grote, G. & Ulich, E. (1993). Die Untersuchung von Wechselwirkungen zwischen Person und Arbeit: Arbeitspsychologische Grundlagenforschung oder angewandte Persönlichkeitspsychologie? In: W. Bungard & T. Herrmann, *Arbeits- und Organisationspsychologie im Spannungsfeld zwischen Grundlagenorientierung und Anwendung* (S. 103-125). Bern: Huber.

Hecker, U. (2000). Berufliche Mobilität und Wechselprozesse. In: W. Dostal, R. Jansen & K. Parmentier (Hrsg.), *Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation,*

Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung (S. 67-97). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.

Hellgren, J. Sverke, M. & Isakssori, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179-195.

Hinrichs, K. (1989). Irreguläre Beschäftigungsverhältnisse und soziale Sicherheit. Facetten der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses in der Bundesrepublik. *Prokla*, 77, 7-33.

Hirsig, R. (2000). *Statistische Methoden in den Sozialwissenschaften. Eine Einführung im Hinblick auf computergestützte Datenanalysen mit SPSS für Windows. Band II. 2. überarbeitete Auflage*. Zürich: Seismo Verlag.

Hormuth, S. E. & Otto, S. (1996). Das Selbstkonzept: Konzeptualisierung und Messung. In: M. Amelang (Hrsg.), *Temperaments- und Persönlichkeitsunterschiede. Enzyklopädie der Psychologie. Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung* (Band 3, S. 257-300). Göttingen: Hogrefe.

Huonker, T. (2000). *Neue Formeln auf dem Arbeitsmarkt. Vom „Jobbing“ zum „Arbeitsplatzunternehmen“?*

www.der-arbeitsmarkt.ch/upload/archiv/ama0231.pdf (Zugriff am 07.01.2005).

Jamal, M., Baba V. V. & Rivière, R. (1998). Job stress and well-being of moonlighters: The perspective of deprivation or aspiration revisited. *Stress Medicine*, 14, 195-202.

Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.

Kimmel, J. & Powell, L. M. (1999). Moonlighting trends and related policy issues in Canada and the United States. *Canadian Public Policy - Analyse de Politiques*, XXV, 2, 207-231.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (2003). Job insecurity and self-esteem: evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 617-632.

Kohn, M. L. & Schooler, C. (1973). Occupational experience and psychological functioning: An assessment of reciprocal effects. *American Sociological Review*, 38, 97-118.

Kosack, G. (2000). *Patchwork-Leben und Karriereplan. Lebensgestaltung in mobilen Zeiten*. Bern: Haupt.

Langenscheidts Handwörterbuch (1994). *Englisch. 8. Auflage*. Berlin: Langenscheidt.

Lechler, P. (1982). Kommunikative Validierung. In: G. L. Huber & H. Mandl (Hrsg.), *Verbale Daten. Eine Einführung in die Grundlagen und Methoden der Erhebung und Auswertung*. Weinheim: Beltz.

Lee, R. T. & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.

Leiter, M. P. (1993). Burnout as a development process: Considerations of models. In W. B. Schaufeli, Ch. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional Burnout: Recent developments in theory and research* (pp.237-250). Washington DC: Taylor & Francis.

Leiter, M. P. & Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct accross occupations. *Anxiety, Stress & Coping*, 9, 229-243.

Locke, E. A., McClear, K. & Knight, D. (1996). Self-esteem and work. In: C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology 1996, Vol 11* (pp.1-328). Chichester: Wiley.

Margolis, B. L., Kroes, W. H. & Quinn, B. P. (1974). Job stress: An unlisted occupational hazard. *Journal of Occupational Medicine*, 16, 654-661.

Maslach, C. & Jackson, S.E. (1978). *MBI: Maslach Burnout Inventory*. Paolo Alto: Consulting Psychologists Press.

Maslach, Ch. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.

Maslach, Ch. & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. In: S. Oscamp (Ed.), *Applied Social Psychology Annual, Vol. 5* (pp. 133-153). Beverly Hills, CA: Sage.

Maslach, Ch. & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory. Manual. Second Edition*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Mayring, P. (1996). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. 3. überarbeitete Auflage. Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Meiser, Th. & Humburg, S. (1996). Klassifikationsverfahren. In: E. Erdfelder, R. Mansfeld, Th. Meiser & G. Radlinger (Hrsg.), *Handbuch quantitative Methoden*. Weinheim: Beltz.

Mutz, G. (2002). Neue Integrationsmodelle in der zivilen Arbeitsgesellschaft. Eine sozialwissenschaftliche Perspektive. In A. Rauscher, *Arbeitsgesellschaft im Umbruch. Ursachen, Tendenzen, Konsequenzen* (S. 87-125). Berlin: Duncker & Humblot GmbH.

Paxson, H. C. & Sicherman, N. (1994). The dynamics of dual-job holding and job mobility. *National Bureau of Economic Research. Working Paper No. 4968*.

Pfeiffer, F. (1994). *Selbständige und abhängige Erwerbstätigkeit*. Frankfurt / New York: Campus.

Plewes, T. J. & Stinson, J. F. Jr. (1991). The measurement and significance of multiple jobholding in the United States. *Statistical Journal*, 8, 57-67.

Pongratz, H. J. & G. G. Voss (2003). *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: Edition Sigma.

Posig, M. & Kickul, J. (2003). Extending our understanding of burnout: test of integrated model in nonservice occupations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, (1), 3-19.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton: Princeton University Press.

Ruh, H. (1995). *Anders, aber besser: Die Arbeit neu erfinden - für eine solidarische und überlebensfähige Welt*. Frauenfeld: Im Waldgut.

Schallberger, U. (2000). Berufliche Tätigkeit als Determinante interindividueller Differenzen. In: M. Amelang, *Sonderdruck aus Enzyklopädie der Psychologie Themenbereich C: Theorie und Forschung, Serie VIII: Differenzielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung. Band 4: Determinanten individueller Unterschiede* (S. 407-454). Göttingen: Hogrefe.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. & Jackson, S.E. (1996). Maslach Burnout Inventory - General Survey. In C. Maslach, S.E. Jackson & M. P. Leiter, *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual. 3rd Edition*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, dt. autorisierte Übersetzung.

Semmer, N. K. & Jacobshagen, N. (2003). Selbstwert und Wertschätzung als Themen der arbeitspsychologischen Stressforschung. In K.-C. Homberg & H. Holling (Hrsg.), *Innovative Personal- und Organisationsentwicklung* (S. 131-155). Göttingen: Hogrefe.

Shavelson, R. J., Hubner, J. J. & Stanton, G. C. (1976). Validation of construct interpretations. *Review of Educational Research*, 45, 407-441.

Shishko, R. & Rostker, B. (1976). The economics of multiple jobholding. *The American Economic Review*, 66, (3), 298-308.

Simard, G., Chênevert, D. & Tremblay, M. (2000). Organizational and individual determinants of atypical employment: The case of multiple jobholding and self-employment. *Scientific Series*, 26, 1-17.

www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2000s-26.pdf (Zugriff am 05.05.2005)

Smentek, M. (1991). *Arbeitszeitflexibilisierung. Zwischen „kapitalistischer Zeitökonomie und sozialer Zeitstruktur“*. Hamburg: VSA-Verlag.

Stinson, J. F. Jr. (1990). Multiple jobholding up sharply in the 1980's. *Monthly Labor Review*, 113, (7), 3-10.

Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, (3), 242-264.

Wiedenbeck, M. & Züll, C. (2001). Klassifikation mit Clusteranalyse: Grundlegende Techniken hierarchischer und K-means-Verfahren. *ZUMA How-to-Reihe*, 10, 1-18.

Taylor, F. W. (1913). *Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung*. München: Oldenbourg.

Tharenou, P. (1979). Employee self-esteem: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 15, 316-346.

Then, W. (1994). *Die Evolution in der Arbeitswelt. Anregungen für soziale und organisatorische Innovationen in Wirtschaft und Gesellschaft*. Fribourg: Inno Vatio Verlag.

Voss, G. G. (2001). Auf dem Weg zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In Th. Kurtz (Hrsg.), *Aspekte des Berufs in der Moderne* (S. 287-314). Opladen: Leske + Budrich.

Voss, G. G. & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50, (1), 131-158.

Wacker, A. & Kolobkova, A. (2000). Arbeitslosigkeit und Selbstkonzept - ein Beitrag zu einer kontroversen Diskussion. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44, (2), 69-82.

Wehner, T. (1981). Die Methode der „Passiv“-Variablen-Projektion als elementarstatistisches Vorgehen bei der Interpretation einer optimalen Clusterzahl. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 12, 42-48.

Welsch, J. (1996). Nomadenökonomie oder Wirtschaftsbürgertum - Die Zukunft der Arbeit in der Wissenschaftsgesellschaft. In J. Gutmann (Hrsg.), *Flexibilisierung der Arbeit. Chancen und Modelle für eine Mobilisierung der Arbeitsgesellschaft* (S. 37-52). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Wylie, R. C. (1989). *Measures of Self-Concept*. University of Nebraska Press Lincoln.

7. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Gründe für Patchwork: Studien von Stinson (1990) und Kimmel & Powell (1999).....	19
Tabelle 2. Gründe für Patchwork: Studie von Collins und Berge (1994).....	20
Tabelle 3. Kombinationen der verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse rangiert nach angenommener Höhe der Selbstkontrolle	29
Tabelle 4. Patchworkertypen	43
Tabelle 5. Mittelwerte und Standardabweichungen der verschiedenen Typen in Selbstwert und Burnout	68
Tabelle 6. Vergleich der Selbstwert- und Burnoutwerte hinsichtlich der für die Typenbildung verwendeten Variablen	71
Tabelle 7. Gründe für Patchwork, Einteilung in Kategorien, Zuordnung des Codes	124
Tabelle 8. 5-Clusterlösung k-means	138
Tabelle 9. 4-Clusterlösung Linkage innerhalb der Gruppen mit der Variable „Ausbildung“	139
Tabelle 10. 5-Clusterlösung Linkage innerhalb der Gruppen mit der Variable „Ausbildung“	140
Tabelle 11. 4-Clusterlösung Linkage innerhalb der Gruppen	141
Tabelle 12. 4-Clusterlösung Medianverfahren	141
Tabelle 13. Vergleich der gewählten Clusterlösung mit der 5-Clusterlösung k-means ohne die Variable „Ausbildung“	142
Tabelle 14. Vergleich der gewählten Clusterlösung mit der 5-Clusterlösung Linkage innerhalb der Gruppen ohne die Variable „Ausbildung“	142
Tabelle 15. Zusammenfassungen der Aussagen in den Interviews.....	144

8. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Verteilung Geschlecht (N=149).....	24
Abbildung 2. Verteilung Alter (N=149)	24
Abbildung 3. Verteilung Muttersprache (N=149).....	25
Abbildung 4. Verteilung Anzahl Beschäftigungsverhältnisse (N=149)	25
Abbildung 5. Vorgehen bei der Auswahl der besten Clusterlösung	34
Abbildung 6. Gründe für Patchwork.....	36
Abbildung 7. Einteilung der Patchworker nach den genannten Gründen (kategorisiert in materiell und nicht-materiell, N=149).....	39
Abbildung 8. Höchste abgeschlossene Ausbildung der Patchworker (N=149)	40
Abbildung 9. Höchste abgeschlossene Ausbildung der Patchworker: Kategorien (N=149)	41
Abbildung 10. Anzahl Personen in den Beschäftigungsverhältnis-Kombinationen (N=149)	42
Abbildung 11. Verteilung der Variable „Bevorzugung einer anderen Beschäftigung“ (N=149).....	42
Abbildung 12. Häufigkeitsverteilung der Werte in Selbstwert (N=144)	65
Abbildung 13. Häufigkeitsverteilung der Werte in Erschöpfung (N=145)	66
Abbildung 14. Häufigkeitsverteilung der Werte in Zynismus (N=146).....	66
Abbildung 15. Häufigkeitsverteilung der Werte in beruflicher Effizienz (N=140)	67

9. Anhang

9.1 Fragebogen

Auszug des Fragebogens zum Projekt „Integration in die Arbeitsgesellschaft bei zunehmender Flexibilisierung“

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Rahmen eines Forschungsprojektes untersuchen wir, wie Personen mit Anforderungen von flexiblen Arbeitsverhältnissen umgehen. Eine Form von flexibel Beschäftigten sind **Patchworker**. Wir verstehen darunter Personen, die in mindestens zwei Beschäftigungen arbeiten.

Wenn Sie mindestens 80% arbeiten und eine der folgenden Bedingungen zutrifft ...

- Sie sind an zwei oder mehr Teilzeitstellen zu je höchstens 60% angestellt.
- Sie arbeiten an einer Teilzeitstelle und sind zusätzlich selbständig erwerbend.
- Sie sind selbständig erwerbend in zwei oder mehr Berufen oder in zwei oder mehr eigenen Firmen.
- Sie arbeiten nacheinander in kurzfristigen befristeten Anstellungen.

... dann sind Sie Patchworker, und wir würden Sie bitten, diesen Fragebogen auszufüllen.

In diesem Fragebogen stellen wir Ihnen Fragen zu Ihren verschiedenen Beschäftigungen, zu Arbeitsmarktfähigkeit, beruflicher Identität und Wohlbefinden. Damit können wir Aussagen darüber treffen, welche persönlichen Voraussetzungen helfen, mit flexiblen Formen von Beschäftigung umzugehen. Ausserdem möchten wir wissen, wie sich flexible Beschäftigung längerfristig auf Personen auswirkt, wie sich Personen in dieser Zeit flexibler Beschäftigung verändern und wie sie für sich vorteilhafte Arbeitssituationen schaffen. Daher möchten wir die Befragung im Laufe der nächsten zwei Jahre zweimal wiederholen. Es wäre sehr wichtig für uns, dass Sie auch an diesen Befragungen teilnehmen. Wir werden Sie nach jeder Befragungsrunde über die Ergebnisse informieren.

Zum Ausfüllen des Fragebogens benötigen Sie ca. 30 Minuten. Bitte beantworten Sie **jede Frage**. Den vollständig ausgefüllten Fragebogen senden Sie bitte im beiliegenden Couvert innerhalb von zwei Wochen an uns zurück. Für die Auswertung ist es notwendig, dass wir die drei Fragebögen, die Sie ausfüllen, einander zuordnen können. Bitte füllen Sie daher auf der ersten Seite des Fragebogens Ihren **persönlichen Code** aus. Bitte schicken Sie uns Ihre Adresse separat im zweiten beiliegenden Couvert, damit wir Sie über die Projektergebnisse informieren und Ihnen in ca. einem Jahr wieder einen Fragebogen zusenden können.

Für weitere Informationen oder Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Anette Wittekind und Sabine Raeder

Persönlicher Code

Anfangsbuchstabe des ersten Vornamens Ihrer Mutter: _____

Endbuchstabe des ersten Vornamens Ihres Vaters: _____

Geburtsmonat Ihrer Mutter: _____

Geburtsmonat Ihres Vaters: _____

Ausbildung und BerufWelche Ausbildung haben Sie abgeschlossen? *Mehrfaches Ankreuzen ist möglich!*

- ☐ obligatorische Schulzeit nicht abgeschlossen
- ☐ obligatorische Schulzeit
- ☐ Anlehre, Grundbildung mit Berufsattest
- ☐ Berufslehre, BMS
- ☐ 2-3 Jahre Vollzeitberufsschule
- ☐ Berufsmaturität
- ☐ Maturitätsschule, Gymnasium, Lehrerseminar, Schule für Unterrichtsberufe
- ☐ Höhere Berufsausbildung mit Meisterdiplom, Eidg. Fachausweis, Techniker- oder Fachschule
- ☐ Höhere Fachschule, HTL, HWV, Fachhochschule
- ☐ Universitäts- bzw. ETH-Abschluss
- ☐ Dissertation, Nachdiplom

Welchen Beruf / welche Berufe haben Sie erlernt?

Erstberuf: _____

Zweitberuf: _____

Weitere Berufe: _____

Verfügen Sie über Zusatzqualifikationen? Wenn ja, welche?

Funktion und Beschäftigungsverhältnisse

Die folgenden Fragen dienen dazu, Ihre Beschäftigungsform des Patchworkers genauer zu beschreiben. Bitte machen Sie die Angaben für Ihre beiden wichtigsten Beschäftigungsverhältnisse. Beantworten Sie die Fragen in untenstehender Tabelle bitte pro Beschäftigungsverhältnis.

Merkmale	Beschäftigungsverhältnis 1	Beschäftigungsverhältnis 2
Beruf	_____	_____
Arbeitgeber	<input type="checkbox"/> Privates oder öffentliches Unternehmen <input type="checkbox"/> Selbständig erwerbend <input type="checkbox"/> Unternehmen, das Ihnen selbst gehört <input type="checkbox"/> Zeitarbeitsfirma <input type="checkbox"/> Privathaushalt <input type="checkbox"/> Familieneigenes Unternehmen	<input type="checkbox"/> Privates oder öffentliches Unternehmen <input type="checkbox"/> Selbständig erwerbend <input type="checkbox"/> Unternehmen, das Ihnen selbst gehört <input type="checkbox"/> Zeitarbeitsfirma <input type="checkbox"/> Privathaushalt <input type="checkbox"/> Familieneigenes Unternehmen
Stellenprozent bzw. ungefährer Anteil Ihrer Arbeitszeit über das Jahr verteilt	_____ %	_____ %
Befristung	<input type="checkbox"/> Unbefristet angestellt <input type="checkbox"/> Befristet angestellt von _____ bis _____ (Angabe Monat/Jahr)	<input type="checkbox"/> Unbefristet angestellt <input type="checkbox"/> Befristet angestellt von _____ bis _____ (Angabe Monat/Jahr)
Sind Sie entsprechend Ihrer Qualifikation angestellt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, ich bin überqualifiziert, d.h. höhere Qualifikation als für die Tätigkeit erforderlich <input type="checkbox"/> Nein, ich bin unterqualifiziert, d.h. niedrigere Qualifikation als für die Tätigkeit erforderlich	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, ich bin überqualifiziert, d.h. höhere Qualifikation als für die Tätigkeit erforderlich <input type="checkbox"/> Nein, ich bin unterqualifiziert, d.h. niedrigere Qualifikation als für die Tätigkeit erforderlich
Üben Sie eine Führungsfunktion aus?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein

Wenn die beiden Beschäftigungsverhältnisse durch die Angaben in oben stehender Tabelle noch nicht ausreichend beschrieben sind, nennen Sie für das entsprechende Beschäftigungsverhältnis weitere Merkmale.

Hatten Sie **in den letzten 12 Monaten** neben Beschäftigungsverhältnis 1 und 2 noch weitere Beschäftigungsverhältnisse?

- ☐ Ja
☐ Nein

Falls ja: Beschreiben Sie diese bitte anhand der Merkmale Beruf, Arbeitgeber, Stellenprozent, Befristung, Anstellung entsprechend Qualifikation, Führungsfunktion.

Aus welchen Gründen arbeiten Sie als Patchworker?

	Nein	Eher nein	Teils- teils	Eher ja	Ja
Würden Sie eine andere Form von Beschäftigung dem Patchwork vorziehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Falls ja: Welche Form von Beschäftigung würden Sie vorziehen?

Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie als Patchworker?	_____ Jahre / _____ Monate
Wie oft haben Sie nach Abschluss Ihrer Erstausbildung den Arbeitgeber gewechselt?	_____ Mal

Wohlbefinden

	Nie	Selten	Gelegentlich	Oft	Immer
Ich fühle mich emotional leer in meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich am Ende des Arbeitstages verbraucht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich müde, wenn ich morgens aufstehe und an meine Arbeit denke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeden Tag zu arbeiten, ist wirklich eine Belastung für mich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann die Probleme effektiv lösen, die in meiner Arbeit entstehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich glaube, dass ich einen wirkungsvollen Beitrag für meine Arbeitgeber leiste.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seit ich als Patchworker arbeite, habe ich weniger Interesse an meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe die Begeisterung an meiner Arbeit verloren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich leiste meiner Meinung nach gute Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich gut, wenn ich Arbeitsaufgaben vollendet habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe viele nützliche Sachen in dieser Arbeit vollendet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich möchte nur meine Arbeit erledigen und ansonsten in Ruhe gelassen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin ziemlich zynisch darüber geworden, ob meine Arbeit zu irgendetwas nützt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meiner Arbeit bin ich sicher, dass ich die Dinge effektiv erledige.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils- teils	Trifft eher zu	Trifft zu
Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hin und wieder denke ich, dass ich gar nichts taue.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich stolz sein kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich von Zeit zu Zeit richtig nutzlos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alles in allem neige ich dazu, mich für einen Versager zu halten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Angaben zur Person

Zum Schluss bitten wir Sie, einige Angaben zu Ihrer Person zu machen, die uns Vergleiche zwischen verschiedenen Personen ermöglichen.

Geschlecht: ☐ Weiblich
☐ Männlich

Geburtsjahr: _____

Muttersprache: ☐ Deutsch
☐ Französisch
☐ Italienisch
☐ Andere: _____

Bitte geben Sie an, wie hoch Ihr Haushaltseinkommen nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge pro Monat ist.

- ☐ Bis 1500 SFr
- ☐ 1501 – 2200 SFr
- ☐ 2201 – 3300 SFr
- ☐ 3301 – 4300 SFr
- ☐ 4301 – 5000 SFr
- ☐ 5001 – 7000 SFr
- ☐ Mehr als 7000 SFr

Anzahl Personen, die von diesem Haushaltseinkommen finanziert werden müssen:

Hier haben Sie noch Platz für Anmerkungen oder Kommentare:

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!!!

9.2 Gründe dafür, als Patchworker zu arbeiten

Hinweise:

- unterstrichene Gründe bedeuten materielle Gründe; *kursive Gründe bedeuten nicht-materielle Gründe*; **Gründe, die fett sind, bedeuten andere Gründe**
- In der Spalte „Gruppe“ ist die Zuteilung der einzelnen Gründe in die verschiedenen Gruppen zu sehen.
- In der Spalte „Code“ sind die verschiedenen Gründe hinsichtlich dem Kriterium materiell vs. nicht-materiell codiert und aufsummiert worden.

Tabelle 7. Gründe für Patchwork, Einteilung in Kategorien, Zuordnung des Codes

Proband	Gründe für Patchwork	Gruppe	Code
1	<i>abwechslungsreich</i> ; <u>Sicherheit</u>	Vielfältigkeit, Absicherung des Einkommens	3
2	hat sich so ergeben und passt gerade in meine momentane Lebenssituation. Vorteil: eine gewisse Unabhängigkeit: wenn ein Job nicht mehr gefällt, hat man noch andere	Gewohnheit, Zufall, Weiteres (2x)	3
3	<i>mir gefallen beide Berufe; habe zwei interessante Arbeitsstellen</i> ; <u>möchte in beiden Berufen am Ball bleiben</u>	Vielfältigkeit (2x), karriereförderlich	4
4	<i>Weil sich die beiden Beschäftigungsarten gut ergänzen und</i> <u>für die momentane Lebensphase genügend Sicherheit geben.</u>	Vielfältigkeit, Absicherung des Einkommens	3
5	<i>die Beziehungen sind verlässlich und die Bürokratie bestimmt nicht die Arbeitszeit- und weise; die Qualifikationen sind vielfältig wie die Interessen;</i>	aus Freude an der Sache (4x), Vielfältigkeit, Gesundheit	5

	<i>Selbstverantwortung, Gesundheit, Individualität</i>		
6	<u>nicht genügend Umsatz in eigener Firma</u> ; Möglichkeit eine Diss zu schreiben	Mehrverdienst, Weiteres	2
7	hat sich so ergeben, keine Absicht	Gewohnheit, Zufall	3
8	<i>zweiter Beruf Bergführer: Beruf aus Leidenschaft / Hobby</i>	aus Freude an der Sache	5
9	<i>das passt zu mir, ich kann das; es ist interessant; <u>macht mich wirtschaftlich unabhängiger von einer Branche (z.B. Medien) und flexibler</u></i>	aus Freude an der Sache (4x), Absicherung des Einkommens	4
10	<u>Geld; Sicherheit</u>	Mehrverdienst, Absicherung des Einkommens	1
11	<i>Befriedigung persönlicher Wünsche / beruflicher Interessen; ideale Verbindung von Theorie (Dozent) und Praxis (Therapeut)</i>	Vielfältigkeit (2x), Kombination gefällt	5
12	<i>Freude an Vielseitigkeit / „Reichtum“</i>	Vielfältigkeit	5
13	<i>Die flexiblen Arbeitsbedingungen sind von Vorteil. <u>Wenn ich eine Vollzeitstelle als Museumspädagogin angeboten bekäme, würde ich mein Patchworkerdasein nochmals überprüfen.</u></i>	Vielfältigkeit, keine Aufstockung möglich	3
14	<u>Lehrtätigkeit ergibt stabile Verdienstbasis (beruhigt und nimmt Umsatzdruck weg).</u> Die Selbständigkeit ist „Zusatz“, den ich ständig ausbaue.	Absicherung des Einkommens	1
15	<i>Vielfalt, Abwechslung, Bereicherung; Autonomie, Freiraum; Synergien</i>	Vielfältigkeit (3x), aus Freude an der Sache (3x)	5
16	ich will es so	Weiteres	3
17	<u>Haushalt mit drei kleinen Kindern; Ehemann arbeitslos</u>	Mehrverdienst	1
18	Flexibilität wegen Kinder	Weiteres	3

19	kein spezieller Grund, es hat sich so ergeben; <i>Beschäftigungsverhältnis war Wunsch-Berufsfeld, daher Stellenprozente egal</i>	Gewohnheit, Zufall	4
20	<i>vielseitig, sich ergänzend</i>	Vielfältigkeit (2x)	5
21	hat sich so ergeben	Gewohnheit, Zufall	3
22	<i>Vielseitigkeit ausleben; eigenen Freiraum schaffen; Abwechslungs- und Erfahrungsreichtum</i>	Vielfältigkeit (3x), aus Freude an der Sache	5
23	<i>Freiheit, Kontrolle über Stundenzahl, Vielfalt, Entwicklungsmöglichkeiten, <u>Fach ist exotisch, das heisst, niemand braucht sehr viel davon</u></i>	aus Freude an der Sache (2x), Persönlichkeitsentwicklung, keine Aufstockung möglich	4
24	<i>mehr Eigenzeit = Zeit für persönliches Wachstum; Aufbau und Pflege einer selbständigen Arbeit</i>	Persönlichkeitsentwicklung, aus Freude an der Sache	5
25	<u>Da ich in meinem Beruf als Modedesignerin nicht genug Geld verdiene, bin ich auf eine andere Arbeitsstelle angewiesen.</u>	Mehrverdienst	1
26	<i>Flexibilität; Abwechslung, das heisst, Erfüllung in der Arbeit; Gewohnheit aus Studienzeit</i>	aus Freude an der Sache, Vielfältigkeit, Gewohnheit, Zufall	5
27	<i>Entspricht meinen Interessen und Fähigkeiten; kann meine Agenda selbst bestimmen</i>	aus Freude an der Sache (2x)	4
28	<i>flexible Arbeit; Arbeitseinteilung; sehr hohe Abwechslung im Bereich der Tätigkeiten</i>	aus Freude an der Sache (2x), Vielfältigkeit	5
29	<i><u>Zum Einen weil mir vielseitige Arbeitsbereiche entsprechen und zum Anderen ist es mir bis anhin noch nicht gelungen eine 100%ige äquivalente Anstellung zu finden.</u></i>	Vielfältigkeit, keine Aufstockung möglich	3

30	<u>Zu Beginn habe ich keine Vollanstellung erhalten und musste deshalb an zwei Schulen unterrichten. Heute arbeite ich zur Abwechslung an zwei Schulen. Der Beruf wird vielseitiger und das Umfeld weniger schnell monoton.</u>	keine Aufstockung möglich, Vielfältigkeit (2x)	4
31	<u>Beschäftigung 1 ist zu unsicher (viel Pachtland) und ist zu klein um ein genügendes Einkommen zu erwirtschaften für Familie mit 5 Kindern in Ausbildung und Studien.</u>	Absicherung des Einkommens, Mehrverdienst	1
32	<u>kein 100% Stellenangebot gefunden; vom Praktikum konnte ich 50% bleiben und suchte mir eine zweite Stelle</u>	keine Aufstockung möglich	1
33	<i>kann mich so in beiden Tätigkeiten weiterentwickeln, <u>Kompetenzen erwerben</u>; <u>Sicherheit</u>; will mich jetzt noch nicht für eine Richtung entscheiden</i>	Vielfältigkeit (2x), karriereförderlich, Absicherung des Einkommens	3
34	<i>Abwechslung; als Bergführer zu 100% ist schwierig: keine geregelte Arbeitszeit, dauernd auswärts, mit Familie ungeeignet</i>	Vielfältigkeit, aus Freude an der Sache	5
35	<i>flexiblere Arbeitszeiten als Hausfrau und Mutter; vielseitiger und abwechslungsreicher</i>	aus Freude an der Sache, Vielfältigkeit (2x)	5
36	<i>Arbeitsvielfalt; <u>verschiedene Standbeine</u>; Vielfalt an sozialen Kontakten; zeitweise sehr intensiv, zeitweise extensiv; geistige Flexibilität; Horizonterweiterung; Selbstverwirklichung; Ausleben der Vielseitigkeit</i>	Vielfältigkeit (2x), Absicherung des Einkommens, soziale Kontakte, aus Freude an der Sache, Persönlichkeitsentwicklung (3x)	5
37	<i>Ich nehme mir damit selbst die Möglichkeit, mich mit meiner Arbeit dermassen zu identifizieren, dass ich mich gesundheitlich schädige. Patchworking ermöglicht mir, mit verschiedenen Menschen(gruppen) über längere Zeit zusammenzuarbeiten; Patchworking erhält flexibel, ist interessant.</i>	Gesundheit, soziale Kontakte, Persönlichkeitsentwicklung, aus Freude an der Sache	5
38	<i>Freude an der Arbeit, 45-Stunden-Woche ist zu kurz; <u>durch mehr Arbeit mehr Erfahrung, mehr Möglichkeiten vorwärts zu kommen; finanziell unabhängiger</u></i>	aus Freude an der Sache (2x), karriereförderlich, Absicherung des Einkommens	3

39	<i>mehr Freiheit; <u>Förderung der Qualifikationen</u>; <u>Abwechslung</u>; <u>Herausforderungen wecken Interesse auf</u>; <u>bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt</u>; <u>Flexibilität</u></i>	aus Freude an der Sache (3x), karriereförderlich (2x), Vielfältigkeit	4
40	<i>abwechslungsreicher</i>	Vielfältigkeit	5
41	<i>Diversifikation + Synergien; Spass am Portfoliomix</i>	Vielfältigkeit (2x), Kombination gefällt	5
42	Die Treuhandfirma, bei der ich angestellt war, ging Konkurs. Einige Mandate daraus habe ich als eigene Firma übernommen. Auf Anfrage eines Bekannten bin ich in die Erwachsenenbildung eingestiegen, was heute meinen Hauptwerb bildet.	Gewohnheit, Zufall	3
43	<i>Ideale Ergänzung: Teamarbeit und Selbständigkeit; <u>Anstellung bietet auch soziale / finanzielle Sicherheit</u></i>	Kombination gefällt, Absicherung des Einkommens	2
44	<i><u>zuerst notgedrungen weil in Beschäftigungsverhältnis zwei keine Vollzeitstelle angeboten werden kann</u>; aber auch freiwillig, weil beide Tätigkeiten spannend sind und sich ideal ergänzen.</i>	keine Aufstockung möglich, Vielfältigkeit, Kombination gefällt	4
45	<i><u>zur Aufstockung des Gehalts</u></i>	Mehrverdienst	1
46	<i>Da ich bis jetzt noch niemanden gefunden habe, der mir bei einer Feststelle die <u>Chance gibt, Neues zu lernen beziehungsweise Berufserfahrung zu sammeln.</u></i>	keine Aufstockung möglich	1
47	<i>hat sich nebst der Familienarbeit so ergeben; ich hatte eine Herausforderung (nebst der Bäuerin) gesucht; <u>finanzielle Gründe</u></i>	Gewohnheit, Zufall, aus Freude an der Sache, Mehrverdienst	3
48	<i><u>Ich bin in beiden Berufen dadurch finanziell unabhängiger und freier in meinen Entscheidungen. Ich kann je nachdem am einen oder anderen Arbeitsort mehr oder weniger arbeiten und 2 Standbeine sind besser als eins.</u></i>	Absicherung des Einkommens, aus Freude an der Sache (2x)	3
49	<i>aus Interesse an der Arbeit; <u>aus wirtschaftlicher Notwendigkeit</u>; Wunsch,</i>	aus Freude an der Sache (3x), Mehrverdienst	4

	<i>selbständig arbeiten zu können; Familie und Beruf, bin ca. 20% zu Hause</i>		
50	meine Schwiegereltern haben ein Transportunternehmen	Weiteres	3
51	<i>Abwechslung in Arbeit und Umfeld, Leute und Kunden; Neues lernen und entdecken; 50% angestellt, damit Einkommen geregelt, sonst freie Einteilung von Arbeit und Freizeit</i>	Vielfältigkeit, Persönlichkeitsentwicklung, Absicherung des Einkommens, aus Freude an der Sache	4
52	<u>Arbeitsmarktsituation; vielseitige Aufgabe; Absicherung des Einkommens durch verschiedene Standbeine</u>	Absicherung des Einkommens (2x), Vielfältigkeit	2
53	<i>Initiative als Unternehmer; Freiheit, selbst entscheiden zu können; Vielseitigkeit und Abwechslung; freie Einteilung, Freiraum</i>	aus Freude an der Sache (4x), Vielfältigkeit (2x)	5
54	<u>keine 80% Stelle gefunden, „jetzt ist es halt so“, kein akuter Leidensdruck für Stellenwechsel</u>	keine Aufstockung möglich, Gewohnheit, Zufall	2
55	<u>Es gibt keine festen Stellen, die mir diese interessante Arbeit bieten. Schwierig, von meiner Situation in etablierte Institutionen hineinzukommen.</u>	keine Aufstockung möglich	1
56	<u>An der FH gilt für alle Dozenten die Regel, dass max. nur ein halbes Pensum für den Unterricht eingesetzt werden darf. Der Rest ist mit Projekten an der FH oder in der Industrie aufzustocken.</u>	keine Aufstockung möglich	1
57	<i>Abwechslung; alle meine Ausbildungen und Fähigkeiten werden so angewendet</i>	Vielfältigkeit (2x)	5
58	<i>Um verschiedene Bedürfnisse in meine berufliche Tätigkeit einbringen zu können. Laufbahnberater beim Kanton = geschützter Rahmen für eine intime Beratung im Zweier-Set. Selbständigkeit = Unternehmergeist, Dynamik, Verkaufen müssen, Selbstbestätigung, Auftreten, Erfolg</i>	Vielfältigkeit	5
59	<u>Mit der Kunst verdiene ich zu wenig. Als Patchworkerin kann ich flexibler, also wenn nötig mehr und weniger arbeiten.</u>	Mehrverdienst, aus Freude an der Sache	3

60	<u>mehr Sicherheit mit zwei Standbeinen; Umgang mit unterschiedlichsten Menschen; beide Arbeitsgebiete ergänzen und befruchten sich; ausschliesslich Erwachsenenbildung wäre interessant aber schwierig, etwas Passendes zu finden</u>	Absicherung des Einkommens, soziale Kontakte, Kombination gefällt, keine Aufstockung möglich	3
61	<i>Aus frei gewählten Stücken. Ich mag es, meist alleine zu arbeiten. Geniesse aber auch das Team im Verkauf (Zusammengehörigkeitsgefühl). Ausserdem finde ich es wichtig wenn man sich zwischendurch in ein Team integrieren muss, sonst wird man zu eigenbrödlerisch.</i>	Kombination gefällt	5
62	<u>Es liegt in der Natur des Exekutivamtes als Stadträtin (nebenamtlich), dass eine Kombination mit Erwerbsarbeit möglich / nötig ist.</u>	keine Aufstockung möglich	5
63	<i>optimale Kombination Arbeit im Team / <u>fester Lohn</u> + Selbständigkeit / Eigenständigkeit</i>	Kombination gefällt, Absicherung des Einkommens, aus Freude an der Sache (2x)	4
64	<u>Weil es schwierig ist, im KV-Bereich eine Stelle zu finden, die 60-80% ist, wenn man im Sommer in die RS einrücken muss.</u>	keine Aufstockung möglich	1
65	<i>Freiheit und interessante Lehraufträge mit eigener Firma und <u>besserer Verdienst</u>; <u>Sicherheit</u> und interessante Kombination (Forschung / Lehre / Dienst) an FH, eine ideale Kombination</i>	aus Freude an der Sache, Mehrverdienst, Absicherung des Einkommens, Kombination gefällt	3
66	<i>um mich weiterentwickeln zu können; um auch Selbständigerwerbende sein zu können</i>	Persönlichkeitsentwicklung, aus Freude an der Sache	5
67	<u>Weil ich mein Goldschmiedeatelier am aufbauen bin und dies noch ein sicheres Gehalt bietet, wenn ich noch irgendwo angestellt bin.</u>	Absicherung des Einkommens	1
68	Ich habe mich vor zwei Jahren umorientiert: von der Fotografie hin zur Kommunikation. Das Beschäftigungsverhältnis 2 (Fotografie) ist noch ein Relikt aus meiner früheren Tätigkeit (Fotografie).	Gewohnheit, Zufall	3

69	Familienunternehmen kommt nicht ohne mich aus. Möchte auch den Bezug nicht ganz verlieren, da eine spätere Übernahme geplant ist.	Weiteres	3
70	<u>ich mag mehrere Standbeine; ich wollte selbständig arbeiten</u>	Absicherung des Einkommens, aus Freude an der Sache	3
71	<i>Weil ich es spannend finde, in verschiedenen Arbeitsbereichen tätig zu sein.</i>	Vielfältigkeit	5
72	<i>Abwechslung; ich arbeite seit 13 Jahren so</i>	Vielfältigkeit	5
73	<u>Sommermonate sind im Bereich Kleintheater / privater Auftritt sehr ruhig, daher finanziert auch ungenügend</u>	Mehrverdienst	1
74	Da ich neben dem Studium immer ein wenig gearbeitet habe, habe ich mich auch im Fitnessbereich weitergebildet und <i>wollte das nicht ganz aufgeben.</i>	Gewohnheit, Zufall, aus Freude an der Sache	4
75	<u>weil ich als Fotografin arbeiten möchte, aber nicht davon leben kann; weil ich flexibel sein will; weil ich mich nicht fordern muss in diesen Jobs und so Energie für meine eigentliche Arbeit habe</u>	Mehrverdienst, aus Freude an der Sache (2x)	4
76	<i>Ich könnte mir keinen Arbeitgeber mehr vorstellen, der mir genügend Freude machen würde. Ist toll und interessant, alles selber wählen zu können; manchmal auch anstrengend.</i>	aus Freude an der Sache	5
77	<i>Weil es Spass macht! Ich kann verschiedene Fähigkeiten einsetzen.</i>	aus Freude an der Sache, Vielfältigkeit	5
78	<u>Der Landwirtschaftsbetrieb ist zu klein um für zwei Generationen ein genügendes Einkommen zu erwirtschaften. Aus gesundheitlichen Gründen.</u>	Mehrverdienst, Gesundheit	3
79	<i>Ist viel interessanter und abwechslungsreicher! Ich verdiene so zwar weniger, aber als Primarlehrerin verdiene ich eigentlich genug und mein Mann arbeitet auch nicht 100% und so haben wir zu zweit genug Einkommen.</i>	aus Freude an der Sache, Vielfältigkeit	5

80	<i>um meine Arbeit interessanter zu machen; um flexibler zu sein; <u>um Risiko (Arbeitsplatz) zu verteilen</u></i>	Vielfältigkeit, aus Freude an der Sache, Absicherung des Einkommens	4
81	<i>Flexibilität; Ausgleich</i>	aus Freude an der Sache, Vielfältigkeit	5
82	<i>Es ist schwierig, mit diesem Beruf an nur einer Stelle ein volles Pensum zu haben. Meine beiden Schulen haben verschiedene Stilrichtungen (Kinder / Erwachsene, freiwilliges Fach / berufsbezogenes Fach).</i>	keine Aufstockung möglich, Vielfältigkeit	3
83	<i>Hat sich einerseits so ergeben, andererseits besteht keine Möglichkeit für mich, <u>Beschäftigungsverhältnis 1 aufzustocken, was ich gerne täte</u>. Patchworking ist abwechslungsreich und ergibt Synergieeffekte.</i>	Gewohnheit, Zufall, keine Aufstockung möglich, Vielfältigkeit (2x)	4
84	<i>Weil ich von der Schauspielerei als freischaffender Schauspieler nicht das nötige <u>Jahreseinkommen habe</u>.</i>	Mehrverdienst	1
85	<i>Weil es sich so ergeben hat und es auch meiner Neigung entspricht.</i>	Gewohnheit, Zufall, aus Freude an der Sache	4
86	<i>Es macht das Arbeitsleben interessanter!</i>	aus Freude an der Sache	5
87	<i><u>da noch auf der Suche nach einer Festanstellung</u></i>	keine Aufstockung möglich	1
88	<i>Beschäftigung als 100% Shiatsu Therapeutin wäre energetisch zuviel für mich.</i>	Gesundheit	5
89	<i>Spas an Kreativität; Ausloten von Möglichkeiten; Spannungsfeld, wenn aus der eigenen Natur gearbeitet werden kann; Zeiteinteilung; Unabhängigkeit (gewisse Furcht vor festgefahrenen Gleisen und Alltagstrott)</i>	aus Freude an der Sache (5x)	5
90	<i>Anwendung unterschiedlicher Qualifikationen und Arbeitsformen</i>	Vielfältigkeit	5
91	<i>Arbeite 40% selbständig und <u>arbeite temporär als Ausgleich respektive Zusatzverdienst</u>.</i>	Vielfältigkeit, Mehrverdienst	3

92	<u>Als Katechetin arbeite ich wie eine Fachlehrerin und habe pro Kirchgemeinde wenige Lektionen. Ich muss irgendwie dazu verdienen.</u>	Mehrverdienst	1
93	<i>Verschiedene interessante Anforderungen pro Beruf (Spass); Ausgleich zum Alltag (Balance der Berufswünsche); <u>Mehrverdienst (Geld)</u></i>	aus Freude an der Sache, Vielfältigkeit, Mehrverdienst	4
94	Meine Teilzeitstelle ist eigentlich mein gelernter Beruf. <i>Darum mache ich es gerne als Ausgleich. <u>Dazu kommt noch zum kleinen Teil finanzielles Interesse.</u></i>	Vielfältigkeit, Mehrverdienst	3
95	<i>Schätze die Freiheit als „Freier“ und <u>geniesse die Sicherheit des Angestellten.</u></i>	aus Freude an der Sache, Absicherung des Einkommens	3
96	<u>Flexibilität im Alter von 57 Jahren wichtig; Schutz gegen Arbeitslosigkeit; spannend; kein Burnout-Syndrom</u>	karriereförderlich (2x), aus Freude an der Sache, Gesundheit	3
97	<u>Finanzielle Gründe; Kontakte Berufsmarkt; gute Projekte</u>	Mehrverdienst, karriereförderlich, aus Freude an der Sache	2
98	<i>mehr Abwechslung und Spannung bei der Arbeit; <u>finanziell nicht nur von einer Stelle abhängig; geistige Flexibilität; Möglichkeit, verschiedene Fähigkeiten einzusetzen</u></i>	Vielfältigkeit (2x), Freude an der Sache (2x), Absicherung des Einkommens	4
99	<i>Da ich 50% selbständig arbeiten möchte.</i>	aus Freude an der Sache	5
100	Hat sich so ergeben. Wollte nicht mehr Vollzeit arbeiten, das heisst 70% Beschäftigung 1. Dann wurde ein Projekt angeboten für welches wir eine Firma gründen mussten. Vorteile: Mehr Freiheit / Abwechslung.	Gewohnheit, Zufall, aus Freude an der Sache, Vielfältigkeit	4
101	Bereich Arbeitsintegration Stelle ausgeschrieben; 20% Liegenschaftsverwaltung: <u>Aufstocken nicht möglich wegen zu wenig Arbeit.</u>	keine Aufstockung möglich	1
102	<i>Interesse / Freude; <u>Qualifizierungschance; karriererelevant</u></i>	aus Freude an der Sache (2x),	3

		karriereförderlich (2x)	
103	<i>Will im Oktober 05 ein Studium in Angriff nehmen und bin daher an einer Feststelle nicht interessiert!</i>	Weiteres	5
104	<u>keine Vollpensen möglich; allein stehend</u>	keine Aufstockung möglich, Weiteres	2
105	<i>Die Anstellung als Spitex GKP gibt finanzielles Fundament, gefällt mir als sinnvolle, befriedigende Arbeit, kommt meinem Bedürfnis nach Traumaarbeit entgegen. Die selbständige Tätigkeit ist sinnvoll und ermöglicht sehr persönliche Begegnungen. Gibt mehr Freiraum.</i>	Absicherung des Einkommens, aus Freude an der Sache (5x)	4
106	<u>Mein Projekt ist mein Traumjob, finanziell noch nicht existenzsichernd; überbrücke die Zeit als Patchworker.</u>	Absicherung des Einkommens	1
107	<u>wenig Stellenangebote mit 100%; Erfahrung; Bereicherung (Prioritäten, Umfeld)</u>	keine Aufstockung möglich, Vielfältigkeit (2x)	4
108	<u>ungenügende Auslastung in der selbständigen Erwerbstätigkeit</u>	keine Aufstockung möglich	1
109	<u>Meine eigentliche Arbeit (die Kunst) bringt kein Geld ein.</u> Als Zeichenlehrerin bin ich jedoch zu absorbiert; <i>daher arbeite ich in einem unterqualifizierten Job, der jedoch relativ flexibel ist (Tage schieben)</i> , dafür ein niedriges Einkommen bietet. Wegen den Kunstprojekten arbeite ich als Patchworkerin. <i>Die zweite Beschäftigung ist relativ flexibel und nicht aufreibend.</i>	Mehrverdienst, aus Freude an der Sache (2x)	4
110	<u>Arbeitsverhältnis 1 bringt zu wenig ein, beziehungsweise möchte ich dort nicht mehr Stellenprozente übernehmen (es wäre mir dort zu langweilig).</u>	Mehrverdienst, Vielfältigkeit	3
111	<u>Zwei Kinder, wenig Unterstützung von Exmann, nur 2x 600.-, sonst nichts. So ist trotz allem noch Weiterbildung möglich, da alle Jobs sehr flexibel sind hinsichtlich Zeit und Ort.</u>	Mehrverdienst, karriereförderlich, aus Freude an der Sache	3
112	<u>Weil ich bei meiner Anstellung in der Klinik zu wenig verdiene.</u>	Mehrverdienst	1

113	<i>In den verschiedensten Bereichen tätig zu sein bedeutet auch, eine Wertschöpfung aus den eigenen Talenten zu ziehen.</i>	Vielfältigkeit	5
114	<u>Dauerbeschäftigung als freiberuflicher Schauspieler in der Schweiz, schwierig bis unmöglich. Aber auch Abwechslung, interessant sich immer wieder auf neue Situationen und Menschen einzulassen, in fremder Umgebung trotzdem das Beste aus sich herauszuholen.</u>	keine Aufstockung möglich, Vielfältigkeit (2x)	4
115	<i>Der unterschiedliche Tätigkeitsbereich bringt mehr Erfahrung und ermöglicht einen differenzierten Kommunikationsaustausch.</i>	Vielfältigkeit, soziale Kontakte	5
116	<u>finanzielle Gründe; interessante Aufträge; mehrere Standbeine bei selbständiger Tätigkeit erforderlich.</u>	Mehrverdienst, aus Freude an der Sache, Absicherung des Einkommens	2
117	<i>um Zürich und Berlin zu verbinden: in Zürich lebt mein Lebensgefährte; die Arbeitschancen für Berufseinsteiger sind besser; ebenso die Bezahlung; Berlin gefällt mir als Stadt besser und der grösste Teil meines Freundeskreises lebt dort.</i>	karriereförderlich, Weiteres (2x), Mehrverdienst	3
118	<u>Aus- und Weiterbildung; finanzielle Gründe; Erhöhen der Marktchancen</u>	karriereförderlich (2x), Mehrverdienst	1
119	<u>Weil es an der einen Stelle erstens nicht möglich ist aufzustocken. Weil ich aus finanziellen Gründen aufstocken wollte, aber das nicht bis in alle Ewigkeiten weiterziehen werde.</u>	keine Aufstockung möglich	1
120	<i>Ich hatte nach einem Turnaround, den ich 1992 durchgeführt habe, mein Schlüsselerlebnis. <u>Niemals abhängig von einer Stelle zu sein.</u> Seither habe ich systematisch mein Portfolio mit zeitweise bis zu 4 Beschäftigungsverhältnissen aufgebaut. Die Schwerpunkte Gründe: <i>Freiheit selber zu gestalten; Zeitautonomie; geringe Kompromissbereitschaft wenn ein Weg von mir als richtig angesehen wird.</i></i>	Absicherung des Einkommens, aus Freude an der Sache (3x)	4
121	<i>Unabhängigkeit; ausleben aller Bedürfnisse; ist vielseitig</i>	aus Freude an der Sache, Vielfältigkeit (2x)	5

122	<i>Weil es Spass macht und weil es sich so ergeben hat.</i>	aus Freude an der Sache, Gewohnheit, Zufall	4
123	<i>Hohe Varianz lässt keine Langeweile aufkommen. Unabhängigkeit und <u>kleineres Klumpenrisiko</u>.</i>	Vielfältigkeit, aus Freude an der Sache, Absicherung des Einkommens	4
124	<i><u>um meinen Lohn aufzumöbeln</u>; um Erfahrungen an einer anderen Institution zu machen</i>	Mehrverdienst, Vielfältigkeit	3
125	<i>Vielfältigkeit der Tätigkeiten; Erweiterung der Wissenshorizonte; soziale Kontakte</i>	Vielfältigkeit, Persönlichkeitsentwicklung, soziale Kontakte	5
126	<i>Wohnortwechsel; Wunsch, die alte Stelle zu behalten und am neuen Wohnort ebenfalls sesshaft zu werden (Arbeit hilft dabei); Abwechslung; <u>grössere Sicherheit dank zwei Standbeinen</u></i>	Weiteres, Vielfältigkeit, Absicherung des Einkommens	4
127	<i>privates Interesse, das heisst Ausgleich und Abwechslung; weil die Zweitbeschäftigung Freude macht</i>	Vielfältigkeit (2x), aus Freude an der Sache	5
128	<i>hat sich so ergeben durch Ausbildung (Bank), Hobby (Festival) und Familientradition (Hotel)</i>	Gewohnheit, Zufall	3
129	<i>Nach unbefriedigender Anstellung als Goldschmiedin nach der Ausbildung zur Schmuckgestalterin und einem Bürojob machte ich kurz die Erfahrung als zu 100% selbständig tätige Schmuckgestalterin. <u>Wegen zu kleinem Verdienst habe ich eine Stelle in der Kantonalen Verwaltung angenommen.</u></i>	Mehrverdienst	1
130	<i>So kann ich meine vielseitigen Fähigkeiten und Interessen am Besten leben. <u>Es macht mich unabhängiger und freier.</u></i>	Vielfältigkeit (2x), Absicherung des Einkommens, aus Freude an der Sache	4
131	<i>Physiotherapie ist mein erlernter Beruf, den ich gerne mache und weiterführen will, weil Teilzeit als Selbständige sehr flexibel. Als 100% wäre es mir zu einseitig. Als Wirtin arbeite ich deshalb, weil ich mit meinem Mann (gelernter Küchenchef) zusammen etwas aufbauen möchte. Den Nebenjob bei Swissmasai mache ich</i>	aus Freude an der Sache (4x), Vielfältigkeit, soziale Kontakte, Mehrverdienst	5

	<i>weil es ein interessantes Produkt ist, weil es mich unter andere Leute bringt (aus den Bergen raus) und weil es auch einfach verdientes Geld ist.</i>		
132	<u>Zusatzverdienst</u>	Mehrverdienst	1
133	<i>Beste Kombination: Selbständig: eigener Betrieb und Temporär</i>	Kombination gefällt	5
134	zeitlich ungleichmässige berufliche Auslastung	Weiteres	3
135	<u>momentan keine Festanstellung möglich</u>	keine Aufstockung möglich	1
136	<i>Neugier; Flexibilität</i>	aus Freude an der Sache (2x)	5
137	<u>keine Festanstellung gefunden; Berufserfahrung sammeln</u>	keine Aufstockung möglich, karriereförderlich	1
138	<u>Der Arbeitgeber stellt (meistens) Personal als Contingent Workers ein.</u>	keine Aufstockung möglich	1

9.3 Validierungen der verschiedenen Clusterlösungen

9.3.1 Die verschiedenen Clusterlösungen der engeren Auswahl

In den nachfolgenden Tabellen sind die fünf Clusterlösungen aufgeführt welche, neben der schlussendlich gewählten Clusterlösung, in der engeren Auswahl waren.

Tabelle 8. 5-Clusterlösung k-means

Cluster	CI1	CI2	CI3	CI4	CI5
Beschäftigungsverhältnisse	selbständig-unbefristet	selbständig-unbefristet	befristet-unbefristet	selbst.-befr. od. 2x unbefr.	selbständig-unbefristet
Selbstkontrolle	eher hoch	eher hoch	eher niedrig	mittel	eher hoch
Gründe für Patchwork	eher materiell	teils-teils	nicht-materiell	materiell	nicht-materiell
andere Beschäftigung vorziehen	nein	eher ja	eher nein	eher ja	eher nein
Anzahl Personen (N)	34	19	23	21	36

Tabelle 9. 4-Clusterlösung Linkage innerhalb der Gruppen mit der Variable „Ausbildung“

Cluster	CI1	CI2	CI3	CI4
Beschäftigungsverhältnisse	selbständig-befristet oder 2x unbefristet	selbständig-unbefristet	selbständig-befristet oder 2x unbefristet	befristet-unbefristet
Selbstkontrolle	mittel	eher hoch	mittel	eher niedrig
Gründe für Patchwork	eher nicht-materiell	eher nicht-materiell	eher materiell	materiell
andere Beschäftigung vorziehen	eher nein	eher nein	eher ja	eher ja
Ausbildung	Berufslehre, BMS	Fachhochschule	Fachhochschule	Berufslehre, BMS
Anzahl Personen (N)	20	87	14	12

Tabelle 10. 5-Clusterlösung Linkage innerhalb der Gruppen mit der Variable „Ausbildung“

Cluster	CI1	CI2	CI3	CI4	CI5
Beschäftigungsverhältnisse	selbst.-befr. od. 2x unbefr.	selbständig-unbefristet	selbst.-befr. od. 2x unbefr.	selbst.-befr. od. 2x unbefr.	befristet-unbefristet
Selbstkontrolle	mittel	eher hoch	mittel	mittel	eher niedrig
Gründe für Patchwork	eher nicht-materiell	eher nicht-materiell	teils-teils	eher materiell	materiell
andere Beschäftigung vorziehen	eher nein	eher nein	eher nein	eher ja	eher ja
Ausbildung	Berufslehre, BMS	Meisterdipl., Technikerschule	Universitäts-ETH-Abschluss	Fachhochschule	Berufslehre, BMS
Anzahl Personen (N)	20	40	47	14	12

Tabelle 11. 4-Clusterlösung Linkage innerhalb der Gruppen

Cluster	CI1	CI2	CI3	CI4
Beschäftigungsverhältnisse	selbständig-unbefristet	selbständig-befristet oder 2x unbefristet	befristet-unbefristet	selbständig-unbefristet
Selbstkontrolle	eher hoch	mittel	eher niedrig	eher hoch
Gründe für Patchwork	eher nicht-materiell	eher nicht-materiell	materiell	materiell
andere Beschäftigung vorziehen	nein	teils-teils	eher ja	eher nein
Anzahl Personen (N)	65	36	17	15

Tabelle 12. 4-Clusterlösung Medianverfahren

Cluster	CI1	CI2	CI3	CI4
Beschäftigungsverhältnisse	selbständig-unbefristet	selbständig-unbefristet	selbständig-befristet oder 2x unbefristet	befristet-unbefristet
Selbstkontrolle	eher hoch	eher hoch	mittel	eher niedrig
Gründe für Patchwork	teils-teils	nicht-materiell	materiell	nicht-materiell
andere Beschäftigung vorziehen	eher nein	eher ja	eher ja	eher nein
Anzahl Personen (N)	79	18	21	15

9.3.2 Vergleiche der gewählten Clusterlösung mit anderen Clusterlösungen mittels Kreuztabellen

Die folgenden Kreuztabellen zeigen die Vergleiche zwischen der gewählten Clusterlösung mit einer anderen, in die engere Auswahl gezogenen 5-Clusterlösung. Alle übereinstimmende Zuordnungen über 10 Personen sind grau gekennzeichnet.

Tabelle 13. Vergleich der gewählten Clusterlösung mit der 5-Clusterlösung k-means ohne die Variable „Ausbildung“.

		5-Clusterlösung Medianverfahren ohne die Variable „Ausbildung“ (gewählte Clusterlösung)					
5-Clusterlösung k-Means ohne die Variable „Ausbildung“	Cluster	CI1	CI2	CI3	CI4	CI5	Total
	CI1b	2	0	33	0	0	35
	CI2b	0	7	12	0	0	19
	CI3b	0	6	6	0	11	23
	CI4b	0	0	0	21	0	21
	CI5b	24	5	2	0	4	35
	Total	26	18	53	21	15	133

Tabelle 14. Vergleich der gewählten Clusterlösung mit der 5-Clusterlösung Linkage innerhalb der Gruppen ohne die Variable „Ausbildung“

		5-Clusterlösung Medianverfahren ohne die Variable „Ausbildung“ (gewählte Clusterlösung)					
5-Clusterlösung Linkage innerhalb der Gruppen mit der Variablen „Ausbildung“	Cluster	CI1	CI2	CI3	CI4	CI5	Total
	CI1a	5	4	5	0	6	20
	CI2a	12	12	16	4	4	48
	CI3a	9	0	24	0	5	38
	CI4a	0	2	6	7	0	15
	CI5a	0	0	2	10	0	12
	Total	26	18	53	21	15	133

9.4 Interview

9.4.1 Interviewleitfaden

Kurz erklären, was in der bisherigen Untersuchung gemacht wurde. Typen werden später während des Interviews vorgestellt.

„Waren Sie, bevor sie Patchworker geworden sind, selbständig oder angestellt?“ (diese Frage variiert je nach Beschäftigungsverhältnis). „Was hat Sie dazu bewogen, als Patchworker zu arbeiten?“ „Haben sich diese Gründe im Lauf der Zeit verändert?“

Alltagssprachliche Definitionen von den Subkategorien von Burnout anhand des Fragebogens liefern; Zusammenhang des Typs mit Burnout erklären. (z.B. „Ihr Typ hat eine hohe Ausprägung in der beruflichen Effizienz“.)

„Wie finden Sie sich in diesen Ergebnissen wieder?“ („Wie treffen diese Ergebnisse auf Sie zu?“) „Wie haben sich die verschiedenen Aspekte von Burnout im Lauf ihrer Patchworkerzeit entwickelt/verändert?“)

„Gibt es Unterschiede im Burnouterleben am Arbeitsplatz zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen?“ („Inwiefern erleben Sie Unterschiede?“)

Alltagssprachliche Definitionen von Selbstwert anhand des Fragebogens liefern; Zusammenhang des Typs mit Selbstwert erklären. (z.B. „Ihr Typ hat eine hohe bis sehr hohe Ausprägung im Selbstwert“.)

„Wie finden Sie sich in diesen Ergebnissen wieder?“ („Wie treffen diese Ergebnisse auf Sie zu?“)

Im Fragebogen geht es um den Selbstwert in beruflichen und auch privaten Bereichen.“ *Items im Fragebogen anschauen; Unterscheidung praktisch nachvollziehbar machen.* „Wie sieht die Selbstwerteinschätzung auf die Arbeit bezogen aus?“ („Gibt es Unterschiede zwischen dem spezifischen, in der Arbeit erlebten, und dem in der Freizeit erlebten Selbstwert?“). „Gibt es Unterschiede im Selbstwerterleben in den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen?“

Die verwendeten Variablen (Beschäftigungsverhältnis nach Selbstkontrolle rangiert, Gründe für Patchwork und eine andere Beschäftigung vorziehen) für die Typenbildung vorstellen.

Typen kurz vorstellen; den Typ der Person genauer erläutern (die einzelnen Kriterien durchgehen).

„Der Durchschnitt aller Personen Ihres Typs würde eher eine andere Beschäftigung dem Patchwork vorziehen (variiert je nach Typ). Wie ist das bei Ihnen?“ „Hat sich das im Lauf Ihrer Patchworkerzeit verändert?“ „Passen Sie zu diesem Typ?“ („Inwiefern ja? Inwiefern nein?“ Wenn nein: „Zu welchem Typ würden Sie Ihrer Meinung nach eher passen?“ „Warum?“)

Mitnehmen:

- *Ein Fragebogenexemplar*
- *Darstellung der verschiedenen möglichen Beschäftigungsverhältnissen*
- *Darstellung der Typen*
- *Definitionen der verschiedenen Burnout-Subkategorien sowie von Selbstwert*

9.4.2 Zusammenfassungen der Aussagen in den Interviews

Tabelle 15. Zusammenfassungen der Aussagen in den Interviews

Fragen:	Zusammenfassungen der Antworten:
1. Beschäftigung vor Patchwork	<p>Typ 1:</p> <p>War angestellt; hab mir auch nie überlegt oder vorgestellt, dass ich unbedingt Patchworkerin sein möchte.</p> <p>100%ige Anstellung, konnte Stellenprozente nicht wählen, hatte aber die Option, später mal reduzieren zu können; schon nach zwei, drei Jahren war klar, dass ich teilselbständig werden möchte.</p> <p>Typ 2:</p> <p>Ich war angestellt.</p> <p>Ich war 100% angestellt, danach Familienpause wo ich Hausfrau und Mutter war.</p> <p>Typ 3:</p> <p>Vor Geburt meines Sohnes war ich ganz selbständig mit regelmässigen Aufträgen von der Schulgemeinde; dann hatte ich verschiedene Lehraufträge an Schulen und war in der Lehrerausbildung und -weiterbildung tätig.</p> <p>Ich war angestellt, bin immer angestellt gewesen; zuerst als Dekorateurin, dann als Lehrerin nach dem Lehrerseminar</p>

	<p>Typ 4:</p> <p>Ich hatte eine 80%ige Anstellung</p> <p>Nach der Lehre war ich erst angestellt, dann teilselbständig (Patchworkerin), dann ganz selbständig, dann wieder teilselbständig, dann ganz angestellt. Nach Geburt der Tochter ein leiser selbständiger Einstieg, dann war ich wieder angestellt. Weil ich nicht genug Stellenprozente hatte, habe ich mit verschiedenen kleinen Jobs (Aushilfsjobs, Arbeit auf Abruf) noch Geld verdient. Dann war ich wieder eine Zeit lang nur angestellt, habe mich angefangen zu langweilen und bin in die Freiwilligenarbeit gegangen. Hat mir gefallen und ich hab da eine Ausbildung gemacht. Jetzt arbeite ich in zwei Gemeinden als Religionslehrerin.</p> <p>Typ 5:</p> <p>Ich war angestellt.</p> <p>Ich war angestellt, arbeite aber schon seit fast 30 Jahren als Patchworker.</p>
<p>2.a Gründe bei Beginn</p>	<p>Typ 1:</p> <p>Nach einer befristeten Anstellung konnte ich mir nicht mehr vorstellen, dass es <u>eine</u> genug interessante Arbeitsstelle gibt; wollte zwei/drei Sachen machen. Dann war die Gelegenheit gekommen, ich hab mal angefangen und es ist immer mehr geworden. Das war ein alter Traum von mir.</p> <p>Ich musste erst noch den Psychotherapiefachtitel und die Praxisbewilligung bekommen. Das hat dann zeitlich ganz gut gestimmt. Es ist breiter wenn man einerseits in einer medizinischen Institution arbeiten kann und andererseits sein eigener Chef sein kann. Optimale Ergänzung.</p> <p>Typ 2:</p> <p>Eigene Wahl, ich wollte meine Freiheit, nur noch das machen was mir gefällt; Reaktion auf 11 Jahre „müssen machen“; wollte meinen Weg finden und dachte darum, überall reinschauen zu wollen</p> <p>Während der Familienpause haben sich Projekte angefangen zu entwickeln, sie hatten neben der Familienarbeit ein Nischendasein; ich wollte keinen Chef mehr haben, sondern meine eigene Chefin sein; suchte mal eine Anstellung, in dieser Firma hatten sie aber keine Stellenprozente frei und ich bin auf Honorarbasis eingestiegen. Da merkte ich, das ist der Weg.</p> <p>Typ 3:</p> <p>Vielfältige Gründe: einerseits Belastung, 100% Schule zu geben, andererseits auch Unterforderung da ich noch andere Talente habe; wollte eine Ausbildung zur Theaterpädagogin machen</p> <p>Hang zur Vielfältigkeit; was Anderes kennen lernen; hat sich mehr so zufällig ergeben</p> <p>Typ 4:</p> <p>Ich habe eine befristete Anstellung zu 50%, deshalb hab ich eine zusätzliche Verdienstmöglichkeit gesucht.</p>

	<p>Eines der Grundprobleme, das ich im Zusammenhang mit Berufswahl immer wieder hatte, ist eine Vielseitigkeit in Interessen und Kompetenzen, aber nur oberflächlich. Ich konnte mich nicht entscheiden und langweilte mich auch schnell.</p> <p>Typ 5:</p> <p>Der Grund war, dass bei meiner jetzigen Stelle nicht mehr Stellenprozenente möglich waren. Dann hat sich eine andere Stelle ergeben. Finanzielle Gründe haben sicher eine Rolle gespielt. Ich habe das Patchworking nicht speziell gesucht.</p> <p>Der wichtigste Grund war die Neugier, ich habe zu viele Interessen für nur einen Job.</p>
2.b Veränderung Gründe?	<p>Typ 1:</p> <p>möchte nur Sachen machen, die lässig sind; mache viele Sachen, die ich noch nie in meinem Leben gemacht habe; es ist andere Form von Freiheit als wenn man irgendwo angestellt ist. Die jetzigen Gründe sind eigentlich Bandbreite, Vielfalt und Freiheit</p> <p>eigentlich keine wesentlichen Veränderungen in den Gründen; man ist freier in den eigenen Entscheidungen; ich finde gerade meine Kombination spannend; mir ist der Angestelltenbereich auch insofern wichtig, als dass ich dadurch nicht mehr als 100% arbeite</p> <p>Typ 2:</p> <p>Am Anfang war es die Freude, Vieles ausprobieren zu können. Jetzt möchte ich nicht mehr unbedingt Patchworkerin sein, aber es ist nicht einfach da rauszukommen; Angst vor Überforderung bei 100% Job</p> <p>Meine Prioritäten liegen seit Beginn meiner Patchworkzeit bei Selbstverwirklichung, Weiterbildung, sozialem Engagement und Vielfältigkeit</p> <p>Typ 3:</p> <p>Mich interessieren verschiedene Dinge, mache immer mal wieder eine Weiterbildung. Das ist geblieben. In meiner Situation als allein erziehende Mutter ist für mich ein finanzieller Grundstock wichtig.</p> <p>Ideale Ergänzung, ich finde es sehr spannend</p> <p>Typ 4:</p> <p>Keine wesentliche Veränderung in den Gründen. Es geht primär um finanzielle Aspekte.</p> <p>Ja, die haben sich verändert. Früher war es auch toll, verschiedene Dinge ausprobieren zu können. Jetzt geht es mehr um finanzielle Aspekte. Das Geld steht schon im Vordergrund.</p> <p>Typ 5:</p> <p>Es ist eine Herausforderung und man hat Abwechslung. Es ist cool, man hat einen Einblick in zwei verschiedene Arbeitswelten.</p>

	<p>Die Neugier hat sich durchgezogen. Und auch die Begeisterungsfähigkeit. Ich bin kein Spezialist, sondern Allrounder.</p>
<p>3.a Passt Erschöpfung?</p>	<p>Typ 1:</p> <p>Passt; bin manchmal erschöpft wenn ich viel zu tun habe; ich kann auch nicht immer steuern wann wie viel ansteht: stressige Zeiten sind aber überschaubar</p> <p>Das stimmt; es gibt Zeiten wo man erschöpft und ausgelaugt ist, ich denke, das gehört dazu; mittelmässige Erschöpfung</p> <p>Typ 2:</p> <p>Zum Teil sehr erschöpft wegen Kombination, nicht wegen einem einzelnen Job</p> <p>Erschöpfung ist ein Teil in meiner Arbeit, da keine Routine und keine institutionell vorgegebenen Erholungszeiten; Überanstrengung ist da, aber ich positioniere mich nicht auf der Seite der Überanstrengung</p> <p>Typ 3:</p> <p>Meine Grundstimmung beinhaltet eine tiefe Erschöpfung, ich sehe mich eher im unteren Bereich</p> <p>phasenweise mehr oder weniger erschöpft; im Moment würde ich mich in einer eher niedrige bis mittelmässige Erschöpfung sehen</p> <p>Typ 4:</p> <p>Bei der Erschöpfung würde ich mich als eher niedrig einstufen. Das Resultat passt gut zu mir.</p> <p>Ich kann das nicht ganz unterschreiben. Vielleicht ist das auch eine Alterserscheinung, wo man dann plötzlich in eine Phase kommt, wo man das Patchworking nicht mehr so erträgt, vor allem wenn das Familienleben auch noch turbulent ist.</p> <p>Typ 5:</p> <p>Ich bin ein bisschen, aber nicht richtig erschöpft, dass ich krank werden würde oder so.</p> <p>Das passt voll zu mir, ich plane Auszeiten, damit es nicht soweit kommt und ich mich erschöpfe.</p>
<p>3.b Passt Zynismus?</p>	<p>Typ 1:</p> <p>bin überhaupt nicht zynisch; das interessiert mich nicht</p> <p>bin nicht zynisch, wäre unangebracht in meinem Beruf als Psychotherapeut</p> <p>Typ 2:</p> <p>überhaupt nicht ausgeprägter Zynismus und hoffe, dass ich auch nie zynisch werde,</p>

	<p>Zynismus ist da, ist bei dieser Art von Job immanent</p> <p>Typ 3:</p> <p>Kenne Zynismus wenn es zuviel wird, ist aber kein Grundgefühl, bin aber meinem Beruf gegenüber nicht gleichgültig, dafür ist mir die Arbeit zu wichtig</p> <p>Bin überhaupt nicht zynisch</p> <p>Typ 4:</p> <p>Passt nicht ganz, ich denke, der Zynismus ist bei mir höher ausgeprägt als der Mittelwert (eher niedrig)</p> <p>Ich habe schon ein gewisses Mass an Zynismus in der Arbeit entwickelt.</p> <p>Typ 5:</p> <p>Ich bin nicht generell zynisch, das ist abhängig vom Job.</p> <p>Ich hätte schon einen Hang zu Zynismus, vermeide Zynismus aber bewusst.</p>
3.c Passt berufliche Effizienz?	<p>Typ 1:</p> <p>Grundsätzlich sehr zufrieden, aber habe trotzdem das Gefühl, die Effizienz könnte gesteigert werden; meine Bewertung gegenüber meiner Leistungsfähigkeit wäre noch verbesserungsfähig</p> <p>Schwierig messbar wegen häufig fehlender Effizienzkontrolle; ich mache eigentlich gute Arbeit wenn ich nach einer Krisenintervention von meinen Klienten nichts mehr höre</p> <p>Typ 2:</p> <p>Sehr zufrieden mit Vergangenem, aber Angst vor dem Verblöden, Angst davor, einen anspruchsvollen Job nicht mehr machen zu können</p> <p>Passt; es gibt da eine gewisse Vorsicht, fühle mich nicht 100%ig effizient</p> <p>Typ 3:</p> <p>Gewisse Zufriedenheit mit Schlenkern; wenn ich mich nicht effizient fühle, tu ich was dafür, damit ich mich wieder effizient fühle. Da passe ich gut in diesen Typ.</p> <p>Ja, das passt, meine berufliche Zufriedenheit ist sehr hoch</p> <p>Typ 4:</p> <p>Passt, die berufliche Effizienz ist eher hoch.</p> <p>Bin eigentlich nie mit dem zufrieden was ich mache. Am ehesten noch mit einfachen Arbeiten. Gerade beim Schule geben kann man immer etwas besser machen.</p> <p>Typ 5:</p> <p>Es gibt Tage, wo ich denke, ich sei effizient gewesen. Manchmal stelle ich meine Effizienz aber auch in Frage, es gibt sicher effizientere Leute als</p>

	<p>mich.</p> <p>Mein grösstes Problem von den drei Burnout-Aspekten: wenn ich das Gefühl habe, ich mache etwas zu wenig gut, dann mach ich es nicht mehr.</p>
<p>4.a Veränderung Erschöpfung</p>	<p>Typ 1:</p> <p>Nicht generell Veränderung in eine Richtung, mehr so Nester wo ich sehr viel zu tun habe und auch erschöpft bin; lässt sich wahrscheinlich nicht verändern</p> <p>Vor 10 Jahren hatte ich eine Erschöpfungsphase, vorher und nachher weniger</p> <p>Typ 2:</p> <p>Starke Veränderung Richtung Erschöpfung in meinen 2.5 Jahren Patchworking; am Anfang haben mir meine unregelmässigen Arbeitszeiten gefallen und ich habe alle mit einem normalen Bürojob bemitleidet. Mit der Zeit hab ich gemerkt, dass mich unregelmässige Arbeitszeiten viel mehr anbinden als regelmässige.</p> <p>Die mittelmässige Erschöpfung hat sich durchgezogen; in meiner arbeit muss man permanent bereit sein</p> <p>Typ 3:</p> <p>Verschiedene Phasen, während Semesterbetrieb ist Erschöpfung höher</p> <p>Während der Schulzeit ist die Erschöpfung höher als in den Schulferien, da ist alles ruhiger.</p> <p>Typ 4:</p> <p>Die Erschöpfung hat abgenommen, weil ich die Arbeit besser kenne.</p> <p>Die Erschöpfung ändert immer wieder. Tendenziell war ich früher, als ich noch jünger war, weniger erschöpft.</p> <p>Typ 5:</p> <p>Die Erschöpfung hat sich verändert, ich war motivierter und voller Energie am Anfang.</p> <p>Kombination hat zu zeitweiser Erschöpfung geführt. Zwischendurch hatte ich depressive Phasen wo ich natürlich auch sehr erschöpft war.</p>
<p>4.b Veränderung Zynismus</p>	<p>Typ 1:</p> <p>Nie zynisch gewesen, jetzt auch nicht</p> <p>Ich war nie ein Zyniker, auch privat nicht</p> <p>Typ 2:</p> <p>Kein Zynismus vorhanden und war auch nie</p> <p>Keine grosse Veränderung</p> <p>Typ 3:</p> <p>Ich bin nie zynisch gewesen, jetzt auch nicht. Ich habe immer den</p>

	<p>Arbeitsplatz gewechselt, bevor ich zynisch geworden bin.</p> <p>Wenn ich zynisch bin, dann eher kurz vor den Schulferien.</p> <p>Typ 4:</p> <p>Zynismus hat eher ein wenig zugenommen.</p> <p>Zeitweise bin ich zynischer, wenn mich die Arbeit nicht so befriedigt; im Moment bin ich nicht so stark zynisch.</p> <p>Typ 5:</p> <p>Ich bin ein bisschen zynischer als am Anfang meiner Patchworkzeit.</p> <p>Eine Zeitlang war ich ein bisschen zynisch, das ist jobabhängig.</p>
<p>4.c Veränderung berufliche Effizienz</p>	<p>Typ 1:</p> <p>Keine grosse Veränderung der Effizienz</p> <p>Typ 2:</p> <p>Veränderung: weiss jetzt besser was ich kann, meine Fähigkeiten sind mir klarer</p> <p>Typ 3:</p> <p>Wenn ich gefordert werde, spüre ich die Effizienz besser; seit zwei Jahren vehement gefordert; früher schaute ich mehr nach Sicherheit, da war die Effizienz nicht so klar. Ich glaube, diese Aspekte verändern sich immer wieder.</p> <p>Es gibt schon Zeiten, wo die Effizienz nicht perfekt ist, Zeiten, wo meine Sicht von Prioritäten und die Aussensicht von Prioritäten von anderen Beteiligten differiert. Aber ich habe die Möglichkeit, nachzufragen.</p> <p>Typ 4:</p> <p>Die Effizienz ist ungefähr gleich geblieben.</p> <p>Da ich immer wieder neue Jobs habe, ist es schwierig, mich irgendwo wirklich effizient zu fühlen. Routine stellt sich gar nicht so oft ein und wenn dann langweile ich mich schnell. Das hat sich eigentlich nicht verändert.</p> <p>Typ 5:</p> <p>Wenig Veränderung</p> <p>Es gab Zeiten, wo ich nicht zufrieden war mit meinen Leistungen. In depressiven Phasen bin ich fast verzweifelt weil ich nicht das leisten konnte was ich von mir erwartete.</p>
<p>5.a Unterschiede Erschöpfung zwischen den Beschäftigungs -verhältnissen</p>	<p>Typ 1:</p> <p>Summe der Dinge und Intensität macht erschöpft; ich kann in meinen Projekten und Jobs nie zurücklehnen</p> <p>Eigentlich keine Unterschiede in der Erschöpfung</p> <p>Typ 2:</p>

	<p>Ja: der eine Job fordert eher zeitlich, der andere eher geistig; Kombination macht mich auch erschöpft</p> <p>Schwierig zu sagen, da ich ganz verschiedene Arbeitsverhältnisse habe; arbeite immer wieder in neuen Projekten; Ablösungsprozesse von Projekten erschöpfen mich, ich muss immer wieder loslassen können und mich auf etwas Neues einlassen</p> <p>Typ 3:</p> <p>Da gibt es einen grossen Unterschied. Kann mich im selbständigen Arbeitsbereich schlecht abgrenzen und bin darum da erschöpfter; je höher die Verantwortung ist, desto eher brauche ich einen geschützten Rahmen um nicht auszubrennen.</p> <p>Es gibt Parallelen bei der Erschöpfung in den beiden Arbeitsverhältnissen, in der pädagogischen Hochschule ist der Leistungsdruck neben dem Zeitdruck auch noch präsent.</p> <p>Typ 4:</p> <p>Die Erschöpfung im Angestelltenverhältnis ist grösser als in der selbständigen Arbeit.</p> <p>Ich denke, das ist mehr ein Persönlichkeitsaspekt und auch die Kombination der verschiedenen Jobs, die mich erschöpft.</p> <p>Typ 5:</p> <p>Es gibt Unterschiede in der Art der Erschöpfung: geistige und psychische (Schule) versus körperliche Erschöpfung (Klinik).</p> <p>Es gibt Unterschiede: In der selbständigen Arbeit bin ich weniger geneigt, bis zur Erschöpfung zu arbeiten. Im Angestelltenverhältnis schon.</p>
<p>5.b Unterschiede Zynismus zwischen den Beschäftigungs verhältnissen</p>	<p>Typ 1:</p> <p>Bin generell nicht zynisch</p> <p>Typ 2:</p> <p>Nie eine distanzierte Haltung gegenüber der Arbeit, egal welcher Arbeit; Zynismus ist einfach nicht meine Art</p> <p>Keine distanzierte Haltung gegenüber meiner Arbeit, das ist in dieser Art von Arbeit nicht möglich</p> <p>Typ 3:</p> <p>Im selbständigen Bereich bin ich manchmal ein wenig zynisch</p> <p>Ich bin generell nicht zynisch</p> <p>Typ 4:</p> <p>Ich denke, ich hab einen höheren Zynismus im selbständigen Bereich</p> <p>Die Kombination der verschiedenen Jobs macht mich zynisch.</p> <p>Typ 5:</p>

	<p>Zynismus zeigt sich nur im einen Job (Schule).</p> <p>Bin in der selbständigen Tätigkeit eher zynisch.</p>
<p>5.c Unterschiede berufliche Effizienz zwischen den Beschäftigungs- -verhältnissen</p>	<p>Typ 1:</p> <p>Effizienzkontrolle ist in beiden Beschäftigungsverhältnissen schwierig; wir machen selten Follow-up Studien; auch in der Privatpraxis komme ich kaum dazu, später nachzufragen wie es den Personen geht</p> <p>In meinen Job als Radiomoderatorin fühl ich mich etwas weniger effizient als in meinen anderen Jobs</p> <p>Typ 2:</p> <p>Grosse Unterschiede in den verschiedenen Jobs; bessere Effizienz im Angestelltenverhältnis</p> <p>Schwierig zu sagen, da ich immer wieder neue Projekte habe</p> <p>Typ 3:</p> <p>Ich erlebe keine Unterschiede in der beruflichen Effizienz in den beiden Jobs.</p> <p>Fühle mich in beiden Jobs sehr effizient.</p> <p>Typ 4:</p> <p>Ich denke, die Effizienz in der selbständigen Arbeit ist grösser.</p> <p>Das ist wahrscheinlich eher ein Persönlichkeitsaspekt.</p> <p>Typ 5:</p> <p>Keine grossen Unterschiede</p>
<p>6. Passt Selbstwert?</p>	<p>Typ 1:</p> <p>Ich kann viel und mache das, was ich kann extrem gut; ich weiss was ich kann und weiss auch was ich nicht kann, trotzdem gibt es Momente von absoluten Zweifeln aber das kann ich einordnen und es ist auch überhaupt kein Grundgefühl von mir. Ich glaube, es ist wichtig, sich immer wieder zu hinterfragen und mit Unvollständigkeit leben zu können und trotzdem Perfektion anzustreben.</p> <p>Normaler, bodenständiger Selbstwert; erlebe mich nicht als besonders selbstsicher im breiten Sinne, aber Selbstvertrauen, Selbstwert braucht man ein Stück weit in unserem Beruf (Psychotherapeut). Kenne meine Schwächen und stehe dazu.</p> <p>Typ 2:</p> <p>Nicht stolz auf das was ich mache; keine Identifikation mit meinen Jobs; habe trotzdem einen hohen Selbstwert weil ich nicht sehr anspruchsvolle Jobs habe und diese ohne Probleme gut bewältige</p> <p>Hoher Selbstwert</p> <p>Typ 3:</p>

	<p>Hier passe ich weniger in meinen Typ, ich erlebe viele Zusammenbrüche des Selbstwerts, er ist jedoch stetig am Steigen.</p> <p>Passt, das hängt damit zusammen, dass ich mir einen Job suche, von dem ich glaube, dass ich in diesen Job das einbringen kann was ich zu bieten habe. Ich bin mir darüber bewusst was ich kann und was nicht.</p> <p>Typ 4:</p> <p>Passt nicht schlecht, mein Selbstwert ist eher hoch, aber hoch würd ich nicht sagen.</p> <p>Mein Selbstwert hat lange gelitten, in den letzten drei bis vier Jahren hat er sich aber gut entwickelt. Ich bin aber immer noch in diesem Prozess drin.</p> <p>Typ 5:</p> <p>Passt, ich habe ein gutes Selbstwertgefühl.</p> <p>Ja, ich hab ein gutes Selbstwertgefühl, mit Einschränkungen der Depression.</p>
<p>7. Unterschiede Selbstwert zwischen Arbeit und Freizeit</p>	<p>Typ 1:</p> <p>Hohe Kongruenz zwischen arbeitsbezogenem und freizeitbezogenem Selbstwert, ich trenne aber nicht wirklich zwischen Arbeit und Freizeit</p> <p>Nicht trennbar in unserem Beruf</p> <p>Typ 2:</p> <p>Beruflicher Selbstwert ist viel höher als der private</p> <p>Trenne nicht wirklich; habe auch in der Freizeit so einen Blick in die Welt wo ich für die Arbeit recherchiere; ein Unterschied besteht vielleicht darin, dass der Selbstwert in der Freizeit etwas „Archaisches“ hat, man ist einfach Mensch</p> <p>Typ 3:</p> <p>Der berufliche Selbstwert ist höher und auch stabiler als der private, aber das ist schwierig zu trennen weil es so nah beieinander liegt.</p> <p>Mein beruflicher Selbstwert ist so ziemlich identisch mit meinem privaten.</p> <p>Typ 4:</p> <p>Der Selbstwert im Privaten ist stark vom beruflichen Selbstwert abhängig. Ich kann das nicht strikt trennen.</p> <p>Im Privaten bin ich mir der eigenen Person besser bewusst, wobei ich kann das schlecht trennen.</p> <p>Typ 5:</p> <p>Ich denke, der Selbstwert im Job beeinflusst den privaten Selbstwert.</p> <p>Die Kontrolle im Beruf ist höher, ich hab nur Jobs angenommen, von denen ich dachte, die kann ich; im Privaten ist das weniger steuerbar. Ich habe höhere Insuffizienzgefühle im Privaten.</p>

8. Unterschiede Selbstwert zwischen den Beschäftigungsverhältnissen	<p>Typ 1:</p> <p>Manchmal ziemlich nervös und nicht überzeugt von mir selber; bei meinem Job als Radiomoderatorin ist es am extremsten; es ist tendenziell am bessern; das ist nur Teil von meinem Muster, ich weiss mittlerweile, dass es vorbei geht und warte einfach</p> <p>Nicht trennbar</p> <p>Typ 2:</p> <p>Der eine Job (Fotografieren) ist sehr anspruchsvoll, den mache ich auch am liebsten; mein Traumjob aber ich getraue mich nicht, Werbung für diese Tätigkeit zu machen und mit diesem Job verdiene ich am wenigsten Geld; der Job in der Krebsliga ist auch schön, diese drei Monate im Jahr geht es mir dann sehr gut; auf den Kinojob bin ich gar nicht stolz</p> <p>Nicht trennbar</p> <p>Typ 3:</p> <p>Bei dem Job wo ich überqualifiziert bin hab ich einen höheren Selbstwert; in der selbständigen Arbeit bin ich ständig am Zweifeln; jedoch steigt mein Selbstwert mit Hilfe von Supervision stetig. Die Anstellung gibt mir finanzielle und auch psychische Sicherheit.</p> <p>Ich bekomme ein etwas direkteres Feedback beim Job im Museum. Da habe ich einen etwas höheren Selbstwert.</p> <p>Typ 4:</p> <p>Ich glaube, der Selbstwert im Angestelltenverhältnis ist etwas höher, da arbeite ich in meinem gelernten Beruf. In meiner selbständigen Tätigkeit hab ich jedoch gute Rückmeldungen, darum hab ich auch da einen hohen Selbstwert.</p> <p>Der ist bei beiden Jobs etwa gleich; mehr ein Teil von mir selber, ein Persönlichkeitsaspekt.</p> <p>Typ 5:</p> <p>Beim einen Job (Schule) hinterfrage ich mich mehr als beim anderen (Klinik).</p> <p>Die Ansprüche laufen auf verschiedenen Niveaus; fühle mich in Bereichen wo höhere Ansprüche gestellt werden mehr wert. Das Ansehen der Arbeit spielt auch eine Rolle.</p>
9. Andere Beschäftigung vorziehen?	<p>Typ 1:</p> <p>Nein, würde ich nicht. Das passt schon. Ich fühle mich sehr privilegiert in meiner Arbeit; Existenzängste sind bei mir schon tief, es gibt Momente wo ich Schiss habe, aber das geht wieder vorbei</p> <p>Passt. Ich möchte keine andere Beschäftigung, wüsste nicht mal welche.</p> <p>Typ 2:</p> <p>Ich würde schon eine andere Beschäftigung vorziehen. Wie der Name</p>

	<p>„anspruchsvolle Patchworker“ schon andeutet, suche ich nach einer Berufung und nicht nach einem Beruf. Möchte etwas, das mich mit Leib und Seele in Anspruch nimmt. Ich weiss aber nicht, ob ich den richtigen Weg gewählt habe um zu suchen. Ich hatte nie den Mut und die finanziellen Mittel um meinen Traum von einer eigenen Firma zu verwirklichen. Bin einerseits zu feige und andererseits: wenn es schief geht, dann hab ich keinen Traum mehr.</p> <p>Ja, ich würde eine andere Beschäftigung vorziehen. Ich möchte vom Staat bezahlt werden und trotzdem meine Freiheiten haben. Ich würde mich einfach verpflichten, mein Bestmöglichstes zu geben. Gewisses Grundeinkommen vom Staat garantiert, damit der Erwerbsdruck abfällt</p> <p>Typ 3:</p> <p>Passt schon, manchmal überlege ich mir zwar schon, dass ich gerne voll angestellt wäre aber eben meistens bin ich zufrieden und möchte Patchworkerin sein.</p> <p>Immer aus Distanz gesehen finde ich, es ist ideal so wie es ist. An beiden Orten gibt es so viel Spannendes worauf ich nicht verzichten möchte. Es braucht den Kontrast der beiden Arbeitsstellen.</p> <p>Typ 4:</p> <p>Kann unterdessen nicht mehr klar sagen, dass ich eine andere Beschäftigung vorziehen würde. Habe mich mittlerweile recht gut daran gewöhnt. Es ist gar nicht so schlecht. Aber grundsätzlich hätte ich es schon gerne wenn ich fest angestellt wäre, unbefristet und nicht noch etwas auf einem anderen Gleis fahren lassen müsste. Eigentlich passt das, aber ich kann meiner Zeit als Patchworker durchaus etwas Gutes abgewinnen</p> <p>Wenn ich an einem Ort genug Stellenprozente bekommen würde, würde ich sehr gerne mit Patchworking aufhören. Ich geniesse es, dass ich im Moment nicht so einen grossen finanziellen Druck habe und nicht jedes Jöblein annehmen muss.</p> <p>Typ 5:</p> <p>Ich könnte mir eine andere Beschäftigung vorstellen aber vorziehen würde ich sie nicht. Vorteile wären, dass ich nur noch einen Arbeitsweg hätte und dass ich mich auf eine Dienstleistung konzentrieren könnte. Wenn man als Patchworker arbeitet, hat man wahrscheinlich automatisch einen höheren Aufwand, dieser Aufwand ist aber überhaupt nicht zu scheuen, es kommt stark auf die Rahmenbedingungen an. Wenn sich etwas Gutes ergibt, dann arbeite ich gerne als Patchworker. Aber im Moment ist es mir zu streng.</p> <p>Nein, ich kann mir auch gar nicht vorstellen, je mal nicht mehr als Patchworker zu arbeiten; brauche diese Vielfältigkeit und Abwechslung.</p>
<p>10. Veränderung andere Beschäftigung</p>	<p>Typ 1:</p> <p>Habe die breite Palette an Vorzügen extrem schätzen gelernt; die positiven Seiten von dieser Selbständigkeit im Patchworking haben sich wirklich verdichtet</p>

<p>vorziehen</p>	<p>Hat sich nicht verändert, ob das mal ändert weiss ich nicht. Vielleicht würde ich lieber mal ein Jahr gar nicht arbeiten.</p> <p>Typ 2:</p> <p>Im ersten Jahr habe ich gesagt, ich sei happy mit dieser Arbeitsform; auch um mich zu verteidigen. Insgeheim dachte ich, ich hab's ja überhaupt nicht schön. Aber es tut natürlich gut, wenn andere mich beneiden. Innerlich hat sich das also nicht verändert.</p> <p>Hat sich nicht verändert</p> <p>Typ 3:</p> <p>Nein, ich war schon immer gerne Patchworkerin weil es abwechslungsreich ist und mir gefällt.</p> <p>Es gibt vielleicht ein- oder zweimal im Jahr so Gedanken, dass ich finde, wäre ich doch nur an einem Ort. Aber ich würde beides vermissen!</p> <p>Typ 4:</p> <p>Ja, ich sehe im Moment auch Vorteile von dieser selbständigen Tätigkeit, sie bietet halt viel Freiheit. Der Wunsch nach einer Vollzeitanstellung ist nicht mehr so stark wie auch schon.</p> <p>Ja, ich arbeite nicht immer freiwillig als Patchworkerin, manchmal muss ich einfach, wenn ich keine Vollzeitstelle finde. Und dann bekomme ich manchmal keine anspruchsvollen Arbeiten was mich auch stört.</p> <p>Typ 5:</p> <p>Am Anfang der Patchworkzeit war ich motivierter, jetzt bin ich froh, dass ich diese Doppelbelastung nicht mehr lange habe. Nicht weil mir Patchworking nicht gefallen würde, aber 110% sind einfach zu viel.</p> <p>Nein, es macht mir Spass so zu arbeiten und hat mir immer Spass gemacht.</p>
<p>11. Passt Typ?</p>	<p>Typ 1:</p> <p>Also ich würde sagen, das Materielle spielt schon eine Rolle. Ich schätze die Sicherheit die ich von einem festen Job. Ich denke ich bin eine Mischung zwischen dem „glücklichen Teilselbständigen“ und dem Typ „schätzen breite Palette an Vorzügen“.</p> <p>Eigentlich stimmt das, die Hauptgründe fürs Patchwork nicht-materiell sind, weil es ja ein finanzielles Risiko war, sich teilselbständig zu machen. Das macht Sinn. Die Bezeichnung „glücklicher Teilselbständige“ finde ich etwas stark. Ich würde mich zufrieden nennen, aber glücklich? Aber sonst passe ich gut in diesen Typ, ich bin auch nicht der grosse mutige Selbstverwirklicher in diesem Verständnis. Eine breite Palette an Vorzügen schätze ich auch, in diesen Typ würde ich wahrscheinlich auch noch passen.</p> <p>Typ 2:</p> <p>Ja, das ist richtig, der Typ zieht eigentlich eine andere Beschäftigung vor, er hat einfach ursprünglich mal das Gefühl gehabt, ja genau so will ich</p>

	<p>arbeiten. Man macht sich Illusionen, ist in einem normalen Angestelltenverhältnis und träumt von Patchworking.</p> <p>Da kommt halt hinzu, dass ich zwischendurch auch befristete Anstellungen habe (und nicht nur selbst.-unbefr.). Ich zähle mich zu diesem Typ, aber mit so kleinen Ablegern bei den glücklichen Teilselbständigen und den Selbstverwirklichern. Unfreiwillige Patchworkerin bin ich nur insofern, als dass ich denke, dass die politischen oder wirtschaftlichen Möglichkeiten leider nicht da sind, dass wir unsere Arbeit und unseren Lohn für die Arbeit anders regeln können.</p> <p>Typ 3:</p> <p>Ich finde, der Typ passt gut. Es ist auch wirklich so, dass ich viele Vorzüge des Patchworkings schätze: es ist abwechslungsreich, gibt mir Freiheiten und ist auch finanziell lukrativ.</p> <p>Ja, ganz klar. Ich hätte mich von Anfang an in diese Gruppe getan. Ich bin da sicher am richtigen Ort.</p> <p>Typ 4:</p> <p>Ja, ich denke, ich bin schon im richtigen Typ.</p> <p>Die Bezeichnung „unfreiwilliger Patchworker“ stimmt. Unfreiwillig ist zutreffend, ich würd's gerne ändern. Das heisst aber nicht, dass ich kein Patchworker sein möchte, nur die Form stimmt so nicht.</p> <p>Also ich hätte mich spontan zu den „anspruchsvollen Idealisten“ getan. Weil ich immer wieder neue Jobs habe und häufig nicht lange am gleichen Ort glücklich bin. Ich bin von dem her schon anspruchsvoll. Ich habe das Gefühl, dass ich den Beruf wo es mir nicht langweilig wird erst noch finden muss. Aber wenn ich mir die einzelnen Variablen anschau, ist mir schon klar, dass ich zu den „unfreiwilligen Patchworkern“ gehöre. Meine Gründe sind tatsächlich vor allem materiell. Jetzt im Moment vielleicht nicht ausschliesslich, aber vor einem halben Jahr wo ich den Fragebogen ausgefüllt habe, bestimmt.</p> <p>Typ 5:</p> <p>Ich hab schon auch materielle Gründe, aber der Hauptgrund fürs Patchworking ist auf keinen Fall materiell. Am Anfang dachte ich, ich sei bei den „unfreiwilligen Patchworkern“ weil ich das Patchworking eigentlich nicht gesucht habe. Die breite Palette an Vorzügen hab ich eigentlich zu wenig erlebt. An zwei Orten zu arbeiten hat aber schon viele Vorteile: man lernt an beiden Orten Leute kennen und man hat bestimmt gewisse Transfermöglichkeiten. Aber Selbstverwirklicher würd ich mich glaub nicht nennen, auch in Anbetracht dessen, dass ich nur noch bis Sommer Patchworker bin. Ich bin auch froh, dass es ein Ende hat, aber nur aufgrund äusserer Umstände und nicht weil es zwei diverse Jobs sind. Das ist überhaupt nicht der Grund, das ist klar. Ich finde Patchworking durchaus okay.</p> <p>Ja, ich passe gut in diese Gruppe. Ich würde sagen, entweder in die erste oder in die letzte Gruppe. Und das stimmt ja auch, es sind beides</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Patchworksituationen, die ich kenne. Diese beiden Typen sind ja bis auf die Beschäftigungsverhältnisse gleich. Bis vor einem Jahr war ich eigentlich noch ein „glücklicher Teilselbständiger“ und jetzt bin ich ein „Selbstverwirklicher“. Der Name passt gut, ich sehe mich auch als Selbstverwirklicher.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------